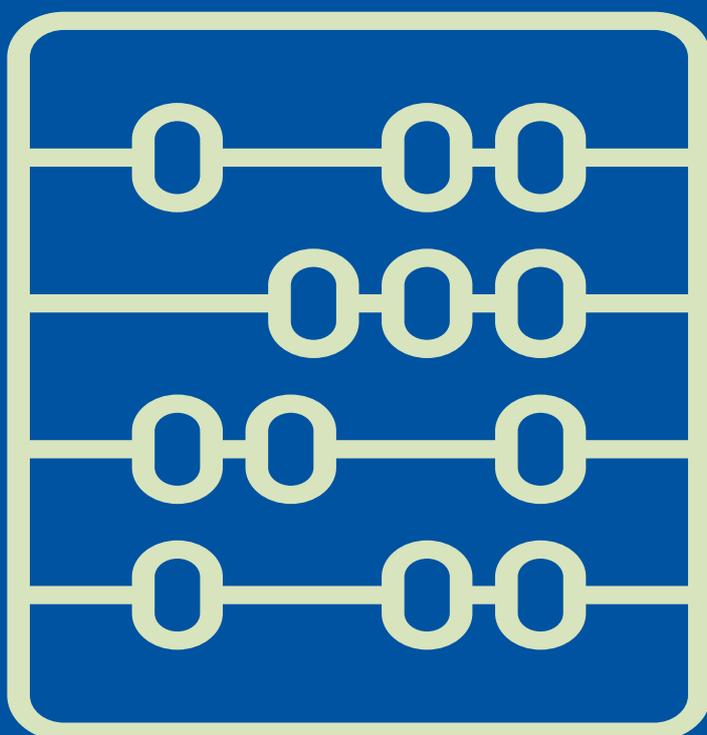


Competenze in evoluzione e fabbisogni formativi nel mercato del lavoro italiano

Executive summary



Sommario

1. Introduzione.....	3
2. Obiettivi.....	3
3. Modalità.....	3
4. Risultati.....	3
5. Suggerimenti Strategici	5
6. Conclusione.....	5

1. Introduzione

La survey *Competenze in evoluzione e fabbisogni formativi: sfide e opportunità nel mercato del lavoro italiano*, realizzata dalla società DataHubs per Fondirigenti nel 2023, analizza in dettaglio la percezione e l'efficacia della formazione continua in Italia, un paese dove la trasformazione del contesto lavorativo è in continuo aumento. L'analisi mira a comprendere quanto la formazione riesca a rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e al fabbisogno di competenze emergenti, attraverso l'osservazione di obiettivi, metodologie e risultati chiave.

2. Obiettivi

La ricerca si propone di raggiungere tre principali obiettivi: valutare il livello di competenza dei lavoratori, identificandone potenziali carenze o eccedenze in relazione alle richieste del mercato; analizzare l'efficacia della formazione continua, specialmente in termini di ritorno economico e coerenza con le richieste attuali e future del mercato del lavoro; e, infine, esaminare la capacità dei Fondi Paritetici Interprofessionali (FPI) nel rispondere ai fabbisogni formativi di imprese e lavoratori.

3. Modalità

Lo studio si basa su un'indagine campionaria tramite metodologia CAWI (Computer-Assisted Web Interview), svolta attraverso un questionario semi-strutturato. La raccolta dei dati è avvenuta tra il 17 ottobre e il 2 novembre 2023 su un campione rappresentativo di 1500 intervistati, equamente

diviso tra lavoratori italiani, imprese del settore privato e dirigenti/manager.

4. Risultati

4.1 Percezione dell'Importanza delle Competenze

L'analisi rivela una diffusa consapevolezza sull'importanza delle competenze per la competitività aziendale. Circa il 69,1% degli imprenditori e manager e il 55,7% della popolazione intervistata riconoscono tale valore, mentre il 34,7% dei manager, rispetto al 27,4% degli imprenditori, considera le competenze come elemento determinante per la competitività a lungo termine. Tuttavia, emerge preoccupazione per l'inadeguatezza delle competenze rispetto alle sfide attuali del mercato del lavoro.

Questo dato indica una chiara consapevolezza tra i dirigenti sull'importanza strategica delle competenze, ma evidenzia anche una percezione di rischio crescente rispetto alla capacità delle competenze attuali di sostenere la competitività aziendale. La differenza tra manager e imprenditori rispetto all'importanza delle competenze suggerisce che la managerialità sia più sensibile all'impatto diretto delle competenze sul successo aziendale. Questo aspetto implica la necessità di politiche di sviluppo delle competenze più integrate e personalizzate per rispondere a tali sfide percepite.

4.2 Domanda di Competenze

Le competenze tecniche sono le più richieste, con il 26,5% delle imprese che indica l'uso delle tecnologie e il 25,9% le competenze sui dati e l'intelligenza artificiale. Tuttavia, molte aziende faticano a trovare

lavoratori dotati di competenze trasversali come il lavoro di squadra, la leadership e il problem solving, evidenziando un gap che richiede interventi mirati.

La domanda di competenze tecniche, in particolare nelle tecnologie digitali e nell'intelligenza artificiale, riflette l'evoluzione del mercato del lavoro verso una crescente automazione e digitalizzazione. Al tempo stesso, la carenza di soft skills mette in luce un altro aspetto critico: per affrontare complessità e adattarsi ai cambiamenti, le competenze trasversali come leadership e problem solving diventano fondamentali. Questo suggerisce la necessità di un approccio di formazione che integri abilità tecniche e competenze trasversali, per formare professionisti completi e resilienti.

4.3 Formazione Continua

L'impegno verso la formazione continua in Italia viene percepito come inadeguato sia dal 53,1% degli imprenditori e manager dal 59,6% della popolazione generale. Critiche vengono rivolte alla qualità della formazione, spesso considerata non allineata ai bisogni del mercato. Il basso impegno delle imprese nell'offrire formazione viene citato come causa principale dell'inefficacia formativa (dal 36,9% dei dirigenti e dal 43,9% della popolazione). La percezione dell'efficacia della formazione diminuisce con l'età dei lavoratori, suggerendo la necessità di un approccio adattivo.

I dati sottolineano una percezione non pienamente favorevole nei confronti della formazione continua, percepita come insufficiente e spesso inefficace. Questa visione è particolarmente rilevante per le imprese, poiché l'inadeguatezza della formazione potrebbe limitare la capacità di adattamento ai nuovi

scenari. Inoltre, il calo di efficacia percepito con l'aumentare dell'età suggerisce una mancanza di coinvolgimento delle generazioni più anziane, indicando la necessità di modelli formativi su misura, orientati sia al lifelong learning che a specifiche esigenze aziendali.

Quasi la metà dei manager e imprenditori, e oltre la metà dei cittadini, ritengono insufficienti le risorse dedicate alla formazione, considerando l'investimento formativo ancora non pienamente efficace. Questo è dovuto principalmente alla scarsa attenzione alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Di conseguenza, meno della metà dei dipendenti e solo un manager su due ha partecipato ad attività formative nell'ultimo anno. Tuttavia, chi ha avuto l'opportunità di partecipare sottolinea ampiamente l'impatto positivo della formazione, tanto da essere disposto a investire anche risorse personali per migliorare le proprie competenze e a formarsi autonomamente.

4.4 Fondi Paritetici Interprofessionali

La conoscenza dei Fondi Paritetici Interprofessionali rimane limitata: il 35,5% della popolazione dichiara di non averne mai sentito parlare. Tuttavia, il 77,3% degli imprenditori e manager e il 64,2% della popolazione riconoscono il ruolo positivo che soggetti di questo tipo, data la loro natura, possono svolgere nel promuovere la formazione continua, evidenziando un'opportunità di espandere l'accesso a questi fondi.

L'ignoranza diffusa riguardo ai Fondi Paritetici Interprofessionali suggerisce un'opportunità mancata per molti lavoratori e aziende, che potrebbero beneficiare di finanziamenti per migliorare le competenze. Il riconoscimento del ruolo positivo di

questi fondi, soprattutto tra imprenditori e manager, indica tuttavia che un'espansione della consapevolezza e una maggiore accessibilità ai fondi potrebbero essere strategie chiave per aumentare la partecipazione alla formazione continua in Italia.

4.5 Opportunità e Minacce

Lo sviluppo delle competenze digitali e tecnologiche rappresenta una significativa opportunità per migliorare la competitività sul lavoro. L'automazione e l'innovazione tecnologica, pur rappresentando una minaccia per i lavori a bassa qualificazione, creano nuove possibilità per professioni altamente specializzate. Tuttavia, la resistenza al cambiamento culturale interno alle aziende si presenta come un ostacolo, evidenziando la necessità di un cambiamento nella mentalità aziendale riguardo la formazione.

La tecnologia, con l'automazione e l'intelligenza artificiale, rappresenta una doppia sfida: da un lato, mette a rischio i ruoli a bassa qualificazione; dall'altro, genera opportunità per nuove competenze avanzate, richiedendo aggiornamenti continui. La resistenza al cambiamento culturale riscontrata nelle aziende suggerisce che, per cogliere queste opportunità, è fondamentale un cambio di paradigma che valorizzi l'aggiornamento delle competenze come priorità strategica. Solo un cambiamento proattivo nell'approccio delle imprese alla formazione permetterà di evitare le minacce legate a un rapido

cambiamento tecnologico e coglierne invece le opportunità.

5. Suggerimenti Strategici

Lo studio suggerisce una serie di interventi per migliorare l'efficacia della formazione continua, includendo l'incentivo all'auto-formazione e alla formazione continua, la personalizzazione dei percorsi formativi, il miglioramento della qualità e della pertinenza dei programmi di formazione e il potenziamento dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Queste misure, in particolare se orientate verso un approccio inclusivo e sostenibile, possono rispondere meglio alle necessità del mercato del lavoro in costante cambiamento e permettere a lavoratori e imprese di cogliere le opportunità emergenti.

6. Conclusioni

In conclusione, lo studio evidenzia come la formazione continua e l'acquisizione di nuove competenze rappresentino risorse indispensabili per mantenere la competitività delle imprese italiane in un mercato in costante evoluzione. L'implementazione di strategie mirate a valorizzare la formazione, integrando competenze tecniche e trasversali, e promuovendo la diffusione dei Fondi Paritetici Interprofessionali risulterà cruciale per assicurare un futuro del lavoro inclusivo, adattivo e resiliente.

