



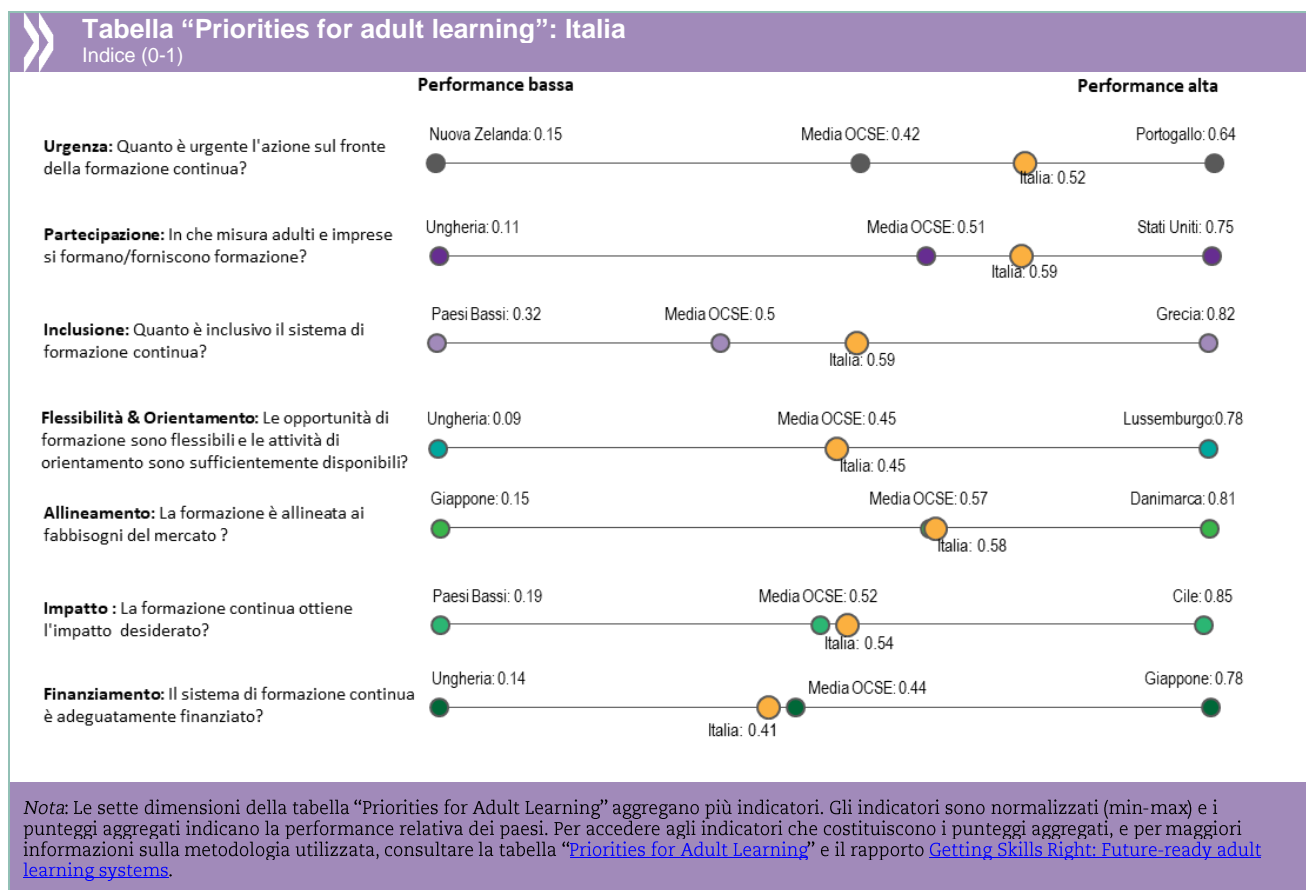
La formazione continua in Italia è pronta per le sfide del futuro?

Il mondo del lavoro sta cambiando. Il progresso tecnologico, la globalizzazione e l'invecchiamento della popolazione stanno avendo un profondo impatto sul mercato del lavoro e sui fabbisogni di competenze. I sistemi di formazione continua possono aiutare gli adulti a sviluppare e mantenere competenze rilevanti durante il corso della loro carriera lavorativa, e far sì che gli individui, le imprese e l'economia traggano beneficio dai cambiamenti del mercato del lavoro. In questo contesto, l'OCSE ha sviluppato una nuova tabella ["Priorities for Adult Learning" \(PAL\)](#) che mette a confronto i sistemi di formazione continua nei paesi OCSE e analizza la loro capacità di affrontare le sfide del futuro.

Tabella OCSE
"Priorities for Adult Learning"*

La tabella OCSE "Priorities for Adult Learning" (PAL) mette a confronto la capacità dei sistemi di formazione continua nei paesi OCSE di affrontare le sfide del futuro, analizzando sette aree principali: i) urgenza, ii) partecipazione, iii) inclusione, iv) flessibilità e orientamento, v) allineamento ai fabbisogni, vi) impatto, e vii) finanziamento. La tabella si focalizza sulla formazione "job-related", ovvero la formazione che ha l'obiettivo di influenzare positivamente le prestazioni e la produttività sul lavoro.

* *Priorità per la formazione continua*



I risultati della tabella PAL per l'Italia

In Italia, l'azione sul fronte della formazione continua è urgente. Le nuove tecnologie stanno cambiando le competenze necessarie a svolgere le mansioni di lavoro: il 50.7% dei posti di lavoro ha un rischio

significativo di automazione. L'invecchiamento della popolazione esercita forti pressioni sul sistema di formazione continua: ci sono 3.5 persone anziane (65+) per ogni dieci adulti in età lavorativa - il più alto tasso nell'OCSE dopo il Giappone. Infine, il 38% degli

adulti ha scarsi livelli di competenze linguistiche e/o numeriche, uno dei livelli più bassi tra i paesi OCSE.

In questo contesto, rinnovare il sistema di formazione continua è fondamentale per consentire agli adulti di accedere ad opportunità di formazione che siano rilevanti e allineate ai fabbisogni del mercato.

Il sistema di formazione continua italiano potrebbe essere più inclusivo. Nonostante i miglioramenti registrati negli ultimi anni, oggi solo il 20.1% degli adulti partecipa in attività di formazione, la metà rispetto alla media OCSE. Questa percentuale scende al 9.5% per gli adulti con competenze basse e al 5.4% per i disoccupati di lunga durata.

L'allineamento della formazione continua ai fabbisogni del mercato lascia a desiderare. Sebbene un'ampia quota di imprese con almeno 10 dipendenti dica di valutare il proprio fabbisogno di competenze, l'Italia è uno dei paesi OCSE con la più bassa corrispondenza tra priorità identificate e attività di formazione erogate. E questo senza contare le imprese più piccole, che costituiscono la gran parte del tessuto produttivo italiano e per le quali la valutazione dei fabbisogni e la formazione rimangono concetti lontani. Inoltre, più del 30% delle ore di formazione si focalizza sulla formazione obbligatoria, come salute e sicurezza, uno dei tassi più alti tra i paesi OCSE.

Infine, la formazione continua in Italia richiede finanziamenti più adeguati e sostenibili. La spesa pubblica per la formazione nel contesto delle politiche attive del lavoro è molto bassa rispetto ad altri paesi OCSE, e pochissime sono le imprese che

beneficiano di sussidi pubblici e/o incentivi fiscali per fornire formazione. Inoltre, negli ultimi anni il prelievo, da parte del governo, di una parte delle risorse destinate ai Fondi Interprofessionali ha diminuito ulteriormente le risorse disponibili per la formazione continua.

Politiche di formazione continua

L'Italia ha introdotto varie misure con l'obiettivo di favorire l'accesso alla formazione continua e migliorare la qualità dei percorsi formativi. Ad esempio:

- *Partecipazione e inclusione*: il contratto collettivo del settore metalmeccanico ha stabilito l'obbligo per le imprese di formare i loro lavoratori (26 ore ogni tre anni).
- *Impatto*: il gruppo coinvolto nel Piano PAIDEIA contribuisce alla condivisione di buone pratiche con lo scopo di migliorare la qualità della formazione erogata.
- *Finanziamento*: gli individui possono beneficiare di una detrazione fiscale per spese di istruzione e formazione (19% per un massimo di EUR 6 000). Le imprese che si iscrivono a un Fondo Interprofessionale hanno accesso a risorse finanziarie per formare i propri dipendenti.

Il rapporto OCSE "[Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems](#)" offre esempi di buone pratiche internazionali che potrebbero essere utili per l'Italia a migliorare ulteriormente la capacità del sistema di formazione continua di affrontare le sfide del futuro.

Quali politiche per la formazione continua?

- ▶ *Rendere la formazione più inclusiva e accessibile a tutti*, per esempio sensibilizzando gli adulti sull'importanza della formazione, informandoli sulle opportunità disponibili, e incoraggiando le imprese – soprattutto le PMI – a formare;
- ▶ *Allineare la formazione ai fabbisogni*, ad esempio assicurandosi che imprese e adulti facciano buon uso del patrimonio informativo esistente sui fabbisogni di competenze;
- ▶ *Migliorare la qualità della formazione*, uniformando gli standard di qualità dei sistemi di accreditamento regionali, e pubblicando informazioni sulla qualità degli enti di formazione;
- ▶ *Garantire finanziamenti adeguati*, ad esempio attraverso risorse pubbliche che si aggiungano al contributo già versato dalle imprese ai Fondi Interprofessionali;
- ▶ *Migliorare il coordinamento* tra vari attori, tra cui ministeri, regioni, Fondi Interprofessionali, centri per l'impiego, e Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti (CPIA).

Further reading in the "Getting Skills Right" series:

[Future-ready adult learning systems](#)
[Engaging low-skilled adults in learning](#)
[Creating responsive adult learning systems](#)
[Making adult learning work in social partnership](#)

Data

[Priorities for Adult Learning dashboard](#)

Contact

Alessia Forti – Labour Market Economist
✉ alessia.forti@oecd.org
☎ +33 1 45 24 16 50

Questo lavoro è stato preparato con il supporto della Fondazione JPMorgan Chase

NEW SKILLS AT WORK

JPMORGAN CHASE & CO.