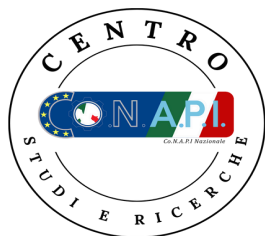


FORMARE PER TRASFORMARE

La chiave di sviluppo per potenziare artigianato e imprese





FORMARE PER TRASFORMARE

La chiave di sviluppo per potenziare artigianato e imprese

Rapporto Studio

I Rapporti Studi della Co.N.A.P.I. rappresentano analisi e monitoraggi periodici eseguiti dal Centro Studi e Ricerche della Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, con lo scopo di approfondire tematiche di particolare interesse, utili a promuovere l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Autori

Antonio Zizza (per i paragrafi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9,10)

Giovanni Ianniciello (per i paragrafi 7, 8)

Curatore della ricerca

Antonio Zizza, *direttore Centro Studi e Ricerche*

Si ringraziano le aziende che hanno contribuito alla raccolta dei dati e tutto il *team* della Co.N.A.P.I. Nazionale per la realizzazione del Rapporto Studio.

Contatti

Per commenti e approfondimenti scrivere a: csr@conapinazionale.it

www.conapinazionale.it

Indice

1. INTRODUZIONE	5
2. FORMARE PER SVILUPPARE	7
3. LE NUOVE SFIDE DELLA FORMAZIONE	8
4. LA FORMAZIONE IN ITALIA	11
5. LE VARIABILI DELLA FORMAZIONE IN AZIENDA: DIMENSIONE, ETÀ, GENERE E TERRITORIO	13
6. ALCUNI DATI DELLA Co.N.A.P.I.	15
7. FOCUS: I CORSI ELARGITI DALLA PIATTAFORMA UNABIT	17
8. LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA E IL D.LGS. 81/08	20
9. FOCUS: I FONDI INTERPROFESSIONALI	23
10. CONCLUSIONI	25

1. INTRODUZIONE

Le sfide del mercato del lavoro pongono questioni significative per la nostra Confederazione. Il tasso d'inflazione, il costo delle materie prime e le necessità di reperire personale qualificato, mettono a dura prova le aziende italiane, specie quelle operanti nell'artigianato locale, nelle micro e piccole imprese.

Al contempo, molti lavoratori lamentano difficoltà nel trovare impieghi sicuri e gratificanti.

Questo scenario crea un evidente paradosso: da una parte le aziende lottano per trovare personale qualificato; dall'altra, un numero considerevole di persone è disoccupato o sottoccupato.

Un'indagine recente condotta tra le aziende affiliate alla Co.N.A.P.I., ha rivelato che circa il 45% di esse ha difficoltà a reperire personale nei settori della ristorazione, manifattura, agricoltura, impiantistica, industria 4.0, digitale, informatica, logistica e trasporti. Un questionario attualmente in corso rivolto ai panettieri ha evidenziato una carenza di personale qualificato in questo specifico settore.

Il fenomeno si manifesta in vari ambiti, con particolare rilevanza per gli operai specializzati e le figure tecnico-professionali. Numerose aziende mantengono posizioni aperte per mesi, poiché i candidati, sebbene dimostrino interesse, non possiedono le qualifiche necessarie per le specifiche mansioni richieste.

Gli imprenditori segnalano quotidianamente difficoltà nel trovare personale qualificato e disponibile a svolgere compiti specifici o ad aggiornare le proprie competenze. In un mercato del lavoro in costante evoluzione, le competenze rappresentano un requisito necessario per l'occupazione. È evidente la necessità di aggiornare i contenuti formativi per le nuove generazioni e per gli adulti al fine di rispondere alle esigenze attuali.

Le qualifiche maggiormente richieste oggi comprendono conoscenze digitali e ambientali, nonché capacità sia *soft* che *hard skills* come il *problem solving*. Sono altresì richiesti *software engineers*, analisti e facilitatori digitali, mecatronici, ingegneri di robotica, esperti in *cybersecurity*, operatori delle tecniche di precisione e specialisti nell'uso e nella gestione dell'intelligenza artificiale.

Solo il 20% delle micro e piccole aziende intervistate ha dichiarato di avere, tra i propri dipendenti, un personale adeguatamente qualificato nelle tecniche digitali e informatiche. La carenza di competenze digitali

e la limitata presenza di specialisti rappresenta un *deficit* significativo per l'economia italiana.

Questi dati sono confermati da una recente ricerca condotta dal Centro Studi Consulenti del Lavoro, che evidenzia come «solo il 45,6% della popolazione in età lavorativa (16-74 anni) è in possesso di competenze digitali basilari, minime: un valore inferiore alla media europea (53,9%) e a Paesi come Spagna (64,2%) e Francia (62%). In Finlandia e Paesi Bassi, la percentuale arriva a quasi l'80% della popolazione»¹.

Il nostro studio intende dimostrare che ci troviamo in un periodo di trasformazione che coinvolge trasversalmente un po' tutte le aziende; ma l'esperienza dimostra che nessuna trasformazione è possibile senza una formazione concreta ed efficace. I lavoratori, anche quelli altamente qualificati, necessitano di formazione continua, mentre le aziende hanno bisogno di un personale in grado di promuovere un progresso efficiente.

Secondo il Rapporto 2023 del World Economic Forum «*in the next five years, AI and big data will comprise more than 40% of the technology training programmes undertaken in surveyed companies operating in the United States, China, Brazil and Indonesia. The next most emphasized technology skill is design and user experience, though this receives less than half the strategic prioritization of AI and big data in most countries and industries, and only exceeds it in Spain and Latvia, among the countries covered by this year's survey*»².

Difatti, circa il 90% delle aziende intervistate ritiene che investire nella formazione sia fondamentale per il successo della propria attività. Tuttavia, molti artigiani e i piccoli imprenditori manifestano difficoltà nel finanziare la formazione, quella iniziale ma soprattutto quella continua, a causa dell'eccessivo costo delle risorse, che spesso vengono destinate prioritariamente ad altre voci di spesa aziendale. Di conseguenza, molte aziende riducono la formazione a quella obbligatoria imposta dalla legge.

In realtà, la formazione non dovrebbe essere considerata come un costo, bensì come un investimento.

2. FORMARE PER SVILUPPARE

Secondo i nostri studi, confrontati con altri Rapporti Nazionali e Internazionali, l'Italia si colloca tra gli ultimi posti per quanto riguarda la formazione, specie quella continua, con variazioni significative basate su età, territorio, genere e *background* scolastico o accademico.

Nel Sistema Informativo Excelsior del 2023, è emerso che nel 2019 la partecipazione dei lavoratori italiani a programmi di formazione continua è stata di 8 punti percentuali, ben 2 punti al di sotto della media europea che supera il 10%³. Tra i Paesi con un alto tasso di formazione troviamo quelli scandinavi e dell'Europa del Nord.

Il nostro obiettivo è dimostrare che la formazione costituisce da sempre una forza trainante nelle aziende, un concetto condiviso da tutti, seppur con delle variazioni d'interpretazione. Questo studio mira a sottolineare l'importanza della formazione nelle aziende, proprio dove talvolta rischia di essere sostituita dall'affiancamento o dalla mera supervisione.

Un errore comune in Italia è limitarsi ad assumere un personale già formato, credendo che una volta “preparato” al lavoro non necessiti di ulteriore formazione. Questo dato è confermato dalla nostra indagine Co.N.A.P.I., dove quasi la metà delle micro e piccole imprese intervistate ha dichiarato di dare ancora poca priorità alla formazione facoltativa, quasi “costretti” a scegliere di investire nella produzione di beni e servizi. Per diversi imprenditori è sufficiente verificare le qualifiche richieste solo al momento dell'assunzione.

Tuttavia, la formazione, non è solamente quella iniziale, ma soprattutto continua. Per formazione continua intendiamo tutte le attività formative che un'azienda offre ai propri dipendenti affinché possano rispondere alle esigenze del mercato e contribuire al progresso dell'azienda.

3. LE NUOVE SFIDE DELLA FORMAZIONE

La dinamicità del mercato del lavoro è una delle principali caratteristiche. La capacità di adattarsi alle variazioni del mercato e alle esigenze dei consumatori, da un lato comporta la “scomparsa” di alcune professioni, dall’altro l’emergere continuo di nuove opportunità.

Attualmente stiamo assistendo a una significativa trasformazione trainata dalla transizione ambientale, digitale e sostenibile che coinvolge tutti i settori. Gli artigiani e gli imprenditori che desiderano trasformare la produzione e accrescere il proprio *business* sono chiamati a contribuire a questo cambiamento.

La pandemia e il cambiamento climatico hanno spinto 8 imprese su 10, nel corso dell’ultimo triennio, a “trasformare” il proprio lavoro.

Da una nostra indagine campionaria condotta su 10 artigiani e 10 micro e piccoli imprenditori, ben 17 hanno dichiarato di aver modificato, almeno in parte, la loro produzione, adottando tecniche sostenibili, strategie specifiche di gestione clienti e *marketing*, nonché un’organizzazione diversificata delle competenze.

Per quanto riguarda il *marketing* digitale e l’uso dei *social network*, nel questionario in corso “Panettieri, Artigianato e Impresa”, su 86 risposte raccolte sinora, il 94% dichiara di utilizzare i *social network* per promuovere la propria attività. Instagram si posiziona al primo posto con il 41,9% delle risposte, seguito da Facebook con il 34,5% e altri come WhatsApp o Tik Tok.



Fonte: Elaborazione provvisoria dati della Co.N.A.P.I. – Questionario “Panettieri, Artigianato, Impresa”

La transizione digitale si riflette anche nelle tecnologie avanzate, come la robotica, la tecnologia 4.0 e l'Intelligenza Artificiale, che rappresentano una vera rivoluzione per l'imprenditoria contemporanea, se utilizzate correttamente ed eticamente.

Secondo il Rapporto del World Economic Forum, «*businesses identify increased adoption of new and frontier technologies and broadening digital access as the trends which are most likely to drive transformation in their organization, these are expected to drive trends in over 85% of the organizations surveyed. Broader application of Environmental, Social and Governance (ESG) standards within their organizations will also have a significant impact*»⁴.

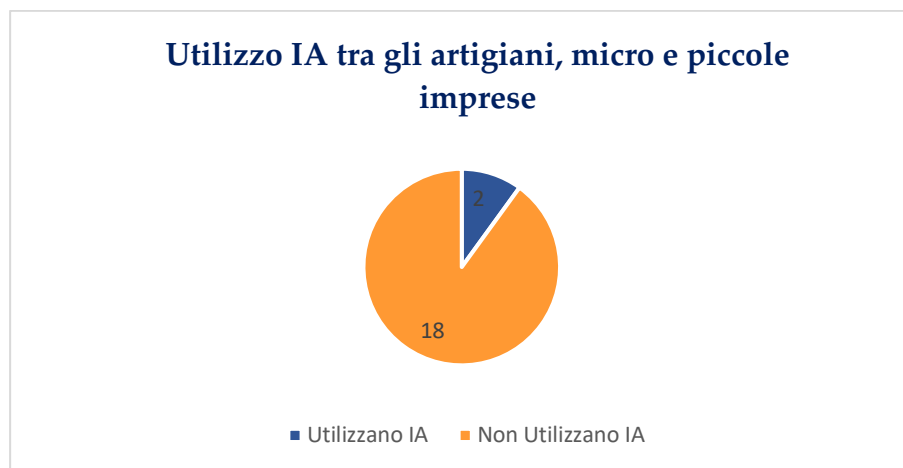
Tra le figure professionali più richieste, oltre agli operai specializzati, emergono le cosiddette “professioni dell'innovazione”, come informatici, programmatori, analisti e progettisti di *software*, ingegneri digitali, matematici, statistici, specialisti in automazione industriale, tecnici di precisione, esperti di *e-commerce* ovvero nell'Intelligenza Artificiale.

Ad oggi, uno dei requisiti primari per favorire la transizione digitale è la disponibilità di una rete internet veloce. Questa faciliterebbe il lavoro agile e ridurrebbe i costi del personale che può lavorare da casa. Tale sviluppo potrebbe promuovere non solo una maggiore flessibilità lavorativa, ma anche la rinascita delle aree più svantaggiate del Paese⁵.

Ciononostante, secondo l'Istat, «nel 2023 sono dotate di una connessione ad almeno 30 Mbit/s l'84,8 per cento delle imprese italiane, meno che in Spagna e Germania (entrambe intorno al 90 per cento) ma in linea con la Francia. Un ritardo significativo si osserva invece nella diffusione dei dispositivi connessi tra gli addetti, che pure crescendo da meno del 40 a circa il 55 per cento tra il 2014 e il 2023 resta la più bassa tra le grandi economie dell'Ue, con un distacco di circa 10 punti rispetto alla Germania»⁶.

Come specificato dal Rapporto Istat, molte micro, piccole e medie imprese fa un utilizzo basilare della tecnologia, limitandosi ai *social media* e alla mera fatturazione elettronica. Sistemi più complessi, dai *software* gestionali all'analisi dei dati o all'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale, svolgono ancora un ruolo marginale. In merito, l'Italia «mostra un particolare ritardo nell'utilizzo dell'IA: ne fa uso il 5 per cento delle imprese italiane, rispetto all'8 per cento della media Ue e all'11 della Germania»⁷.

I dati raccolti nella nostra indagine confermano che attualmente solo 1 artigiano o piccolo imprenditore su 20 utilizza l'Intelligenza Artificiale nella propria attività, ma 18 su 20 sono interessati ad utilizzarla, a patto di ricevere informazioni adeguate in merito, oltre che una buona formazione.



Fonte: Elaborazione dati Co.N.A.P.I.

Lo stesso ragionamento si applica alla transizione verde, con diverse imprese alla ricerca di ingegneri delle energie rinnovabili, tecnici per l'installazione di pannelli solari e professionisti ambientali.

In sintesi, la mancanza di competenze e personale qualificato continua a frenare le transizioni e le trasformazioni, soprattutto tra le micro e piccole imprese. È quindi fondamentale investire nella formazione, sia scolastica che aziendale, per stimolare la dinamicità del mercato del lavoro e sostenere la transizione energetica, digitale e ambientale. In altre parole, la formazione rappresenta un elemento chiave per il progresso delle imprese e della società nel suo complesso, costituendo la vera spinta alla trasformazione.

4. LA FORMAZIONE IN ITALIA

Il *mismatch* occupazionale in Italia si manifesta attraverso due fenomeni distinti: da un lato, c'è una carenza di personale qualificato per specifiche mansioni, mentre dall'altro si registra un alto tasso di sovra-istruzione, particolarmente diffuso tra giovani, donne e stranieri. Questa situazione è dettagliatamente analizzata nell'ultimo Rapporto dell'Istat 2024, che evidenzia come «Nel 2023, tra gli occupati laureati, circa 2 milioni di persone (il 34 per cento del totale) risultano sovraistruite rispetto all'occupazione che svolgono, con un'incidenza maggiore per quelli con meno di 50 anni»⁸. La sovra-istruzione «raggiunge un picco del 45,7 per cento tra i laureati socio-economico-giuridici e scende al 18,2 per cento tra coloro che possiedono un titolo terziario in agricoltura, veterinaria, medicina, farmacia, un livello inferiore anche ai laureati in discipline STEM (27,6 per cento)»⁹.

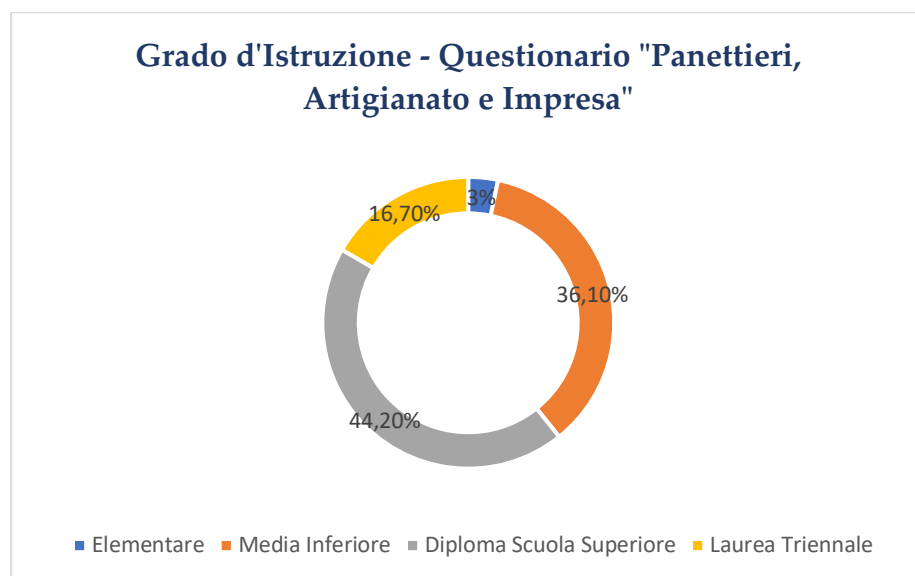
La formazione, sia quella iniziale ma soprattutto quella continua, ricopre una funzione cruciale nel mitigare entrambi questi fenomeni. Pertanto, è importante sottolineare che la formazione non dovrebbe limitarsi alla fase post-scolastica, ma dovrebbe accompagnare il lavoratore lungo tutto il corso della sua carriera, iniziando dalle scuole dell'obbligo. È interessante notare che le persone con un livello d'istruzione più elevato sono anche quelle più propense a partecipare alla formazione continua.

A prova di quanto detto, il Rapporto Inapp 2023, conferma che «mediamente il tasso di partecipazione per chi è in possesso di un titolo basso è del 39,3%; del 44,1% per titoli medi e del 60,4% per chi possiede un titolo alto»¹⁰. Inoltre, precisa il Rapporto, «solo il 15% della popolazione con titolo basso si dichiara “disposta a partecipare ai costi della formazione”, rispetto al 39% di chi ha un titolo elevato»¹¹.

Una preparazione scolastica adeguata costituisce dunque un prerequisito per la formazione continua. Tuttavia, nonostante il raddoppio del numero di studenti che negli ultimi 10 anni hanno conseguito almeno il diploma di Scuola Superiori, l'Italia si colloca ancora in posizioni inferiori rispetto agli altri Paesi dell'Unione Europea¹².

Nell'ambito della nostra indagine “Panettieri, Artigianato e Impresa”, nessuno dei panettieri intervistati sinora possiede una Laurea Specialistica, il 16,7% ha una Laurea Triennale, il 44,6% possiede un diploma di Scuola Superiore e il resto ha titoli inferiori come la licenza media.

A tal proposito, è importante notare che coloro che hanno conseguito il diploma di Scuola Superiore sono più inclini a seguire corsi di formazione e ad adottare tecniche che, pur preservando il valore dell'artigianato locale, sono necessarie al progresso e allo sviluppo dell'azienda. Tuttavia, diverse aziende hanno dichiarato che, a causa dei costi eccessivi – in particolare quelli energetici – incontrano difficoltà nel finanziare, anche solo parzialmente, una formazione adeguata.



Fonte: Elaborazione provvisoria dati della Co.N.A.P.I. – Questionario “Panettieri, Artigianato, Impresa”

Secondo il Rapporto Inapp, «nel 2020, il 67,4% delle imprese con 10 o più addetti nell'UE ha offerto corsi o altre attività di formazione al proprio personale. Si tratta di un dato in diminuzione rispetto al 2015, quando la quota corrispondente era del 70,5%, percentuale che segnava un picco dopo il 63,6% del 2010»¹³.

Secondo Enzima12 «La quota di addetti che, nel 2021, ha partecipato a corsi di formazione aziendale in Italia è stata pari al 43,4%, rimanendo sostanzialmente stabile rispetto agli anni precedenti (44,6% nel 2020; 44,1% nel 2019 e 43,2% nel 2018)»¹⁴.

Per il 2023, secondo il Sistema Informativo Excelsior, 708.940 imprese «hanno dichiarato di aver svolto o di aver programmato attività formative, un valore inferiore a quello registrato l'anno precedente che ammontava a 726.960 imprese»¹⁵.

Le attività formative più richieste, secondo Enzima12, riguardano l'aggiornamento delle competenze tecniche e professionali (*upskilling*) e la qualificazione professionale (*reskilling*)¹⁶.

5. LE VARIABILI DELLA FORMAZIONE IN AZIENDA: DIMENSIONE, ETÀ, GENERE E TERRITORIO

La formazione in Italia è influenzata da una serie di fattori, tra cui le dimensioni aziendali, l'età dei lavoratori, la partecipazione delle donne e i divari territoriali.

Le dimensioni aziendali giocano un ruolo cruciale nella predisposizione alla formazione. In genere, le medie e grandi imprese, avendo maggiori risorse economiche e facilità di accesso alla formazione finanziata, sono agevolate nell'offrire maggiori opportunità di sviluppo ai dipendenti rispetto alle micro e piccole aziende. Secondo il Sistema Informativo Excelsior 2023, si passa «da un minimo di propensione nella classe dimensionale da 1 a 9 dipendenti (21,1% del totale delle imprese), si rileva un salto di oltre 18 punti passando alla classe 10-49 dipendenti (39,4%), che cresce di altri 12 punti nelle imprese da 50 a 499 dipendenti (51,4%), per attestarsi infine al livello più elevato di propensione nella classe che prevede oltre 500 dipendenti (54,2%)»¹⁷.

Gli artigiani e le microimprese spesso limitano la formazione a quella obbligatoria e di aggiornamento, in parte a causa dei costi non sempre sostenibili della formazione avanzata, anche se finanziata solo in parte. Al contrario, le medie e grandi imprese percepiscono la necessità di investire maggiormente in formazione, soprattutto per motivi di competitività sul mercato.

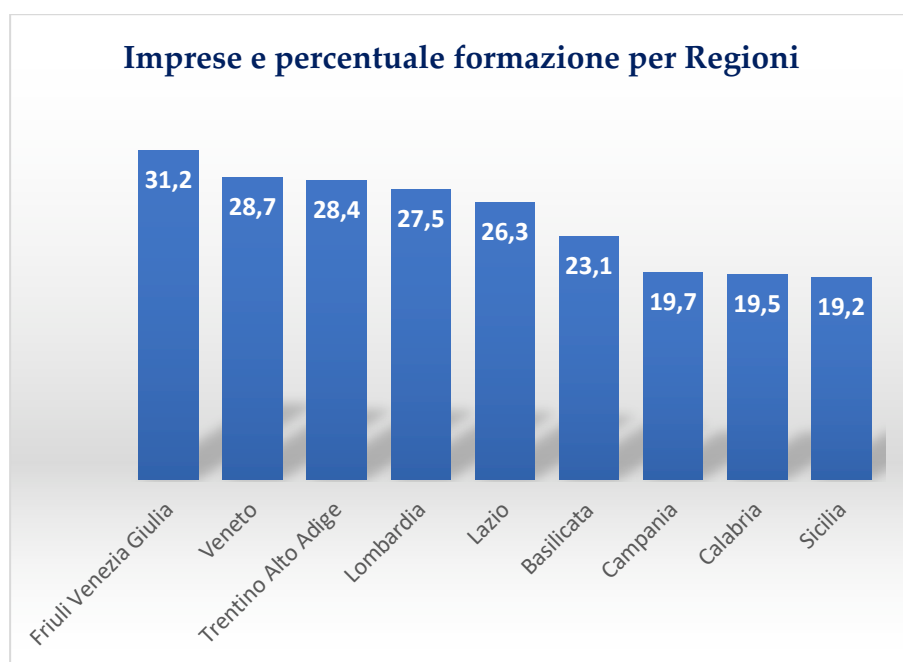
L'età rappresenta un fattore determinante nella propensione alla formazione. In genere, i giovani mostrano una maggiore predisposizione all'apprendimento, mentre per gli adulti, come evidenziato dal Rapporto di Enzima12, in Italia «il tasso di partecipazione formativa è inversamente proporzionale alla classe di età: i 25-34enni (17,1%) sono, infatti, più coinvolti nella formazione dei 35-44enni (9,8%) e ancor più dei 45-64enni (8,7%)»¹⁸.

Più nello specifico, secondo il Rapporto Inapp, «la popolazione di età compresa tra 25 e 64 anni che nel 2022 ha partecipato ad attività di istruzione e formazione è stata infatti pari al 9,6%. È una quota che denota comunque una tenuta rispetto all'anno precedente (-0,3%) e un avanzamento consistente rispetto al 2020 (+2,4%), ma che ci allontana dall'Europa: nel confronto con il corrispondente valore medio europeo (11,9%), l'Italia perde terreno (-2,3%) rispetto all'avanzamento registrato l'anno precedente»¹⁹.

In merito, occorre osservare che il livello di istruzione raggiunto incide significativamente sulla partecipazione alla formazione continua. Gli adulti in possesso almeno di un diploma di Scuola Superiore mostrano una maggiore disponibilità ad impegnarsi in percorsi di formazione continua e a migliorare le proprie competenze.

Altro fattore è il genere: le donne presentano una maggiore propensione alla formazione rispetto agli uomini. Nella nostra indagine “Panettieri, Artigianato e Impresa” dei 12 panettieri giovani con un titolo di Laurea Triennale, ben 9 sono donne, andando ad esaltare quella che la loro creatività all’interno dell’imprenditoria²⁰.

Infine, esiste un divario significativo nella partecipazione alla formazione continua tra le diverse Regioni italiane, con tassi più elevanti nel Centro-Nord rispetto al Sud e alle Isole. Il divario territoriale influisce negativamente sulla possibilità di sviluppo delle competenze in alcune aree del Paese.



Elaborazione dati Co.N.A.P.I. a campione di alcune Regioni d'Italia

Oltre all’attività formale, l’apprendimento informale svolge, specie tra le imprese da noi intervistate, un ruolo molto importante nell’acquisizione di competenze tra lavoratori occupati. Diversi sono i lavoratori che autonomamente, anche attraverso dei video caricati su You Tube, apprendono tecniche e nozioni utili alla propria professione.

6. ALCUNI DATI DELLA Co.N.A.P.I.

Le confederazioni datoriali, come la Co.N.A.P.I., svolgono un ruolo cruciale nell'incentivare le imprese, specialmente quelle di dimensioni ridotte come gli artigiani e i piccoli imprenditori, a investire nella formazione. Utilizzando sia la formazione sincrona che asincrona, si promuove attivamente la crescita professionale delle imprese mediante corsi di formazione specifici. Lo Co.N.A.P.I., ad esempio, non solo offre consulenza alle aziende sulla formazione finanziata, ma contribuisce alla formazione attraverso la piattaforma Unabit.

Lo *smart working* ha ulteriormente facilitato, anche tra gli artigiani e i piccoli imprenditori, l'utilizzo di modalità formative *e-learning*. La formazione *online* ha visto una crescente adozione tra le imprese, soprattutto grazie alla flessibilità degli orari di lavoro e ai costi ridotti dei corsi.

Infatti, il 76,2% delle aziende intervistate si è dichiarato favorevole alla formazione *e-learning*, riconoscendo i benefici in termini di accessibilità e praticità. Solo un 16% non è favorevole e una piccola parte è indecisa.



Elaborazione dati interni alla Co.N.A.P.I.

La tendenza alla formazione "virtuale" ha portato alla diffusione di piattaforme *e-learning*, come Unabit, che offrono una vasta gamma di corsi aggiornati e rilevanti per le esigenze delle imprese. L'analisi dei dati della piattaforma Unabit ha evidenziato, per la parte in Fad, una forte domanda di corsi di aggiornamento in vari settori, con un'attenzione particolare verso la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nello specifico, confrontando il primo trimestre del 2023 con quello del 2024, si osserva una variazione nella domanda di formazione: nel 2023, c'era una forte richiesta per corsi di aggiornamento destinati agli addetti ai ponteggi e ai lavoratori del settore elettrico. Nel primo trimestre del 2024, invece, i corsi più richiesti sono stati quelli di aggiornamento generale e specifico per i lavoratori, nonché i corsi specifici per addetti antincendio.

Altresì, si registra una crescente propensione a istaurare corsi sull'apprendimento delle competenze digitali, riflettendo il riconoscimento da parte delle imprese nell'interesse di rimanere al passo con le nuove tecnologie e le normative in continua evoluzione. Tuttavia, nonostante la crescente consapevolezza dell'importanza delle competenze digitali, una percentuale significativa di imprese non possiede ancora una conoscenza avanzata in questo campo. Questo suggerisce la necessità di continuare a promuovere la formazione e l'acquisizione di competenze digitali tra le micro e piccole imprese, per prepararle adeguatamente alle sfide del presente, come pure a quelle future.

In conclusione, la formazione, specialmente quella continua, è essenziale per mantenere la competitività delle imprese.

7. FOCUS: I CORSI ELARGITI DALLA PIATTAFORMA UNABIT

L'utilizzo della piattaforma e-learning (letteralmente apprendimento elettronico, coniata da Elliott Maisie nel 1999) continua a crescere in maniera significativa. Essa costituisce un sistema integrato di servizi interattivi per supportare e gestire l'apprendimento e la formazione on line. Nella singola fattispecie, la piattaforma e-learning Unabit:

- permette di entrare a far parte del mondo FAD (Formazione a Distanza);
- consiste in un *software* gestionale multifunzionale accessibile su qualsiasi dispositivo ed è progettata per la formazione in aula e per i sistemi didattici misti;
- consente di sostenere corsi riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro D.lgs 81/2008 con relativa certificazione O.P.N. E.Lav.

Il *software* supporta tutti i formati multimediali. Pertanto, è possibile caricare e gestire tutte le attività formative, formazione Fondo Interprofessionale, Formazione 4.0, Fondo Nuove Competenze, corsi alimentaristi, corsi di qualifica professionali ecc.

I corsi si dividono tra: corsi in aula e corsi in Fad.

Tra i corsi in aula, segnaliamo:

- formazione generale e specifica dei lavoratori - settore di rischio medio;
- formazione generale e specifica dei lavoratori - settore di rischio alto;
- corso di formazione per dirigenti;
- corso di formazione specifica dei lavoratori - settore di rischio basso;
- formazione generale dei lavoratori;
- formazione generale e specifica dei lavoratori - settore di rischio basso;
- corso di formazione per rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- corso di formazione per addetti ai lavori elettrici;
- corso di formazione teorico/pratico per operatori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (ple) senza stabilizzatori (parte teorica);
- corso di formazione per addetto ai ponteggi parte teorica;
- corso di formazione teorico/pratico per operatori addetti alla conduzione di gru a torre a rotazione in alto;

- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di gru a torre a rotazione in basso e a rotazione in alto;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali a ruote e a cingoli;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli semoventi a braccio telescopico con conducente a bordo;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli elevatori industriali semoventi con conducente a bordo;
- corso di formazione parte teorica per operatori addetti all'utilizzo del carroponte corso di formazione per coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori;
- corso di aggiornamento generale e specifica dei lavoratori;
- corso di aggiornamento per addetto al primo soccorso parte teorica;
- corso di aggiornamento per addetti ai lavori elettrici;
- corso di alta formazione per conciliatori sindacali;
- corso diisociantati livello intermedio;
- corso di formazione per rspp - datori di lavoro - moduli 1-2;
- corso di formazione per addetto al primo soccorso (gruppo a);
- corso di formazione per addetto al primo soccorso (gruppo b-c);
- corso di formazione specifica dei lavoratori - settore di rischio medio.

Tra i corsi in Fad, troviamo, invece:

- corso di formazione per dirigenti;
- corso di formazione specifica dei lavoratori - settore di rischio basso;
- formazione generale dei lavoratori;
- formazione generale e specifica dei lavoratori - settore di rischio basso;
- corso di formazione per rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- corso di formazione per addetti ai lavori elettrici;
- corso di formazione teorico/pratico per operatori addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (ple) senza stabilizzatori (parte teorica);

- corso di formazione per addetto ai ponteggi parte teorica;
- corso di formazione teorico/pratico per operatori addetti alla conduzione di gru a torre a rotazione in alto;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di gru a torre a rotazione in basso e a rotazione in alto;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di trattori agricoli o forestali a ruote e a cingoli;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli semoventi a braccio telescopico con conducente a bordo;
- corso di formazione teorico per operatori addetti alla conduzione di carrelli elevatori industriali semoventi con conducente a bordo;
- corso di formazione parte teorica per operatori addetti all'utilizzo del carroponte;
- corso di formazione per coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori;
- corso di aggiornamento generale e specifica dei lavoratori;
- corso di aggiornamento per addetto al primo soccorso - parte teorica (gruppo a);
- corso di aggiornamento per addetto al primo soccorso - parte teorica (gruppo b-c).

8. LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA E IL D.LGS. 81/08

La nostra società è caratterizzata da notevoli insicurezze, in ogni ambito, soprattutto in quello lavorativo. Ciò lascia spazio a situazioni di stress, esperienze lavorative frammentate e diversificate. Gli individui, come spiegato in precedenza, sono continuamente stimolati ad acquisire nuove conoscenze e informazioni in tempi ristretti, a sviluppare abilità specifiche e cognitive, talvolta anche complesse.

La formazione perciò è vista come uno dei momenti educativi più importanti per ogni individuo, in quanto attraverso di essa è sempre possibile modificare, in ogni persona, atteggiamenti, comportamenti e modi di concepire la sicurezza. La formazione deve, pertanto, porsi degli obiettivi specifici comprendendo il contesto in cui si svolge, le caratteristiche dei destinatari e deve essere erogata a tutte le figure professionali coinvolte nei processi legati alla sicurezza.

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione sui rischi dell'ambiente fisico e sociale, attraverso l'esposizione in modo veritiero, chiaro e comprensibile di metodi, statistiche, teorie ed esperienze. La fase informativa, per quanto possa essere ben strutturata, non è capace di incidere sul reale comportamento di un lavoratore. Soltanto attraverso la fase formativa è possibile misurare e quantificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Siamo convinti che la formazione può essere divisa in tre fasi distinte: quella del sapere, quella del saper fare e quella del saper essere.

1. La fase del "sapere" enuncia i principi generali di una corretta prevenzione e protezione dai rischi, nonché sulle procedure da seguire per garantire la sicurezza sul lavoro. Questa fase corrisponde con l'informazione ai lavoratori prevista dall'art. 36 del D.Lgs 81/08.
2. La fase del "saper fare" si concentra sull'apprendimento delle competenze pratiche nel saper risolvere i problemi attraverso l'utilizzo di metodi procedurali ben definiti. Tale fase agisce modificando l'esperienza e l'abilità nello svolgere le proprie mansioni in sicurezza adeguandole alle variazioni delle condizioni di rischio, (il cosiddetto addestramento).
3. La fase del "saper essere" indica le conoscenze e le capacità da acquisire per fronteggiare e risolvere le varie problematiche che possono insorgere nell'esecuzione dell'attività lavorativa e

coincide con la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sancita dall'art. 37 del D.Lgs 81/08.

L'azione formativa va ad incidere sul comportamento organizzativo individuale e di gruppo:

- informando e sensibilizzando sui pericoli che possono mettere a rischio la propria e l'altrui integrità psicofisica;
- sviluppando le capacità per individuare e valutare i rischi durante lo svolgimento delle proprie mansioni;
- modificando i comportamenti e gli atteggiamenti sfavorevoli riguardo la sicurezza e la tutela della salute.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è sempre obbligatoria in ogni azienda di qualsiasi settore, in cui sia presente un lavoratore.

Ai sensi dell'art. 37 comma I del D.Lgs 81/08: «Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda».

La durata dei corsi di formazione deve essere tale da garantire che il lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata con riferimento all'effettiva mansione svolta, considerata in sede di valutazione dei rischi.

I requisiti minimi necessari per organizzare i corsi di formazione sono:

1. un soggetto organizzatore del corso;
2. un responsabile del progetto formativo;
3. i nominativi dei docenti;
4. un numero massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità;
5. il registro di presenza dei partecipanti;
6. l'obbligo di frequenza del corso del 90% delle ore di formazione previste;
7. la comprensione e la conoscenza della lingua veicolare.

All'esito della formazione deve essere rilasciato apposito attestato da parte dell'organizzatore del corso con i seguenti contenuti minimi:

- indicazione del soggetto organizzatore del corso;
- normativa di riferimento;
- dati anagrafici e profilo professionale del corsista;
- tipologia di corso, settore di riferimento e monte ore frequentato;
- periodo di svolgimento del corso;
- firma del soggetto organizzatore del corso.

I lavoratori vengono sottoposti ad una formazione generale che costituisce credito formativo permanente, in quanto essa, una volta erogata, non deve essere più ripetuta. Al contrario, la formazione specifica deve essere integralmente ripetuta nel caso di nuova assunzione del lavoratore da parte di una azienda appartenente ad un diverso settore produttivo ovvero deve essere integrata nel caso di cambio di mansione nell'ambito della medesima azienda.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Nel corso degli anni le novità introdotte dal legislatore hanno evidenziato un modo diverso di intendere la sicurezza, richiedendo al lavoratore un coinvolgimento attivo e consapevole per attivare quei comportamenti in grado di salvaguardare la propria e altrui incolumità. Nonostante ciò, i lavoratori continuano, talvolta, ad operare in un contesto contrassegnato da una costante insicurezza, costringendo loro ad accettare norme e regole in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non conformi alla propria natura.

9. FOCUS: I FONDI INTERPROFESSIONALI

La formazione continua è essenziale per affrontare le sfide e le transizioni del mondo occupazionale contemporaneo. Tuttavia, uno degli ostacoli principali è rappresentato dalla copertura finanziaria dei corsi professionali, soprattutto per le micro e piccole aziende che affrontano già numerosi costi di gestione.

Fortunatamente, in Italia esistono diversi programmi di sostegno alla formazione, potenziati anche dalle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In particolare, ricordiamo il Fondo Nuove Competenze (FNC), il Programma Garanzia occupabilità lavoratori (GOL), il credito d'imposta per la formazione e il Fondo Sociale Europeo (FSE). Per quest'ultimo, secondo il Rapporto Inapp, «nel periodo 2018-2022, le Regioni e le Province autonome hanno pubblicato 132 avvisi (circa 26 l'anno) riconducibili alla formazione continua, con un impegno di oltre 508 milioni di euro, pari a circa 127 milioni di euro l'anno»²¹.

Accanto a questo però, una particolare attenzione meritano - oltre gli Enti Bilaterali che ai sensi dell'articolo 2 del D.lgs. 276/2003, sono degli organismi privati che hanno tra i loro obiettivi la «programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda» - i Fondi Paritetici Interprofessionali che, invece, operano mediante finanziamenti pubblici e servono a finanziare la formazione continua.

I Fondi Interprofessionali, istituiti con la legge 388 del 2000 e successivamente regolamentati dalla legge 289 del 2002, sono organismi bilaterali gestiti dalle Parti sociali e destinati a finanziare la formazione nelle aziende. Questi fondi sono autorizzati ad operare dal Ministero del Lavoro, previa verifica del rispetto di una serie di requisiti previsti dalla legge.

Secondo la letteratura, «i Fondi interprofessionali sono [...] organismi associativi bilaterali a cui aderiscono volontariamente le imprese e a cui sono destinate le risorse derivanti dallo specifico contributo (lo 0,30%) versato all'INPS»²². Attraverso queste risorse, precisa Galvan, «i Fondi Interprofessionali finanziano Piani formativi concordati tra le parti sociali per i dipendenti delle imprese aderenti»²³.

I Fondi Interprofessionali finanziano la formazione per i lavoratori mediante la pubblicazione di Avvisi e la partecipazione delle imprese aderenti, che presentano Piani o Progetti specifici per la formazione dei dipendenti. Questa iniziativa agevola le aziende nel loro compito di formare il personale.

Secondo il Rapporto Inapp, «nel 2022 i Fondi Interprofessionali avevano acquisito l'adesione da parte di circa 750 mila imprese, con una forza lavoro pari a oltre 9 milioni 830 mila dipendenti. Per promuovere la formazione continua di questa rilevante platea di lavoratori, nel periodo 2018-2022 i Fondi hanno pubblicato 358 avvisi (circa 71 l'anno) con un impegno pari a 2.041 milioni di euro (al netto degli strumenti attraverso i quali le aziende accedono in forma diretta al finanziamento) pari a oltre 400 milioni di euro l'anno»²⁴.

I Fondi Paritetici Interprofessionali sono particolarmente rilevanti per la formazione digitale, ambientale e sostenibile, specie in quelle aree più impoverite, come alcuni territori del Mezzogiorno ovvero delle Aree Interne. «Nel triennio 2018-2020, i Fondi interprofessionali hanno finanziato oltre 1.900 Piani formativi, dedicati in tutto o in parte alle tematiche della responsabilità sociale d'impresa. I Piani hanno coinvolto quasi 12 mila imprese, hanno raggiunto circa 86 mila lavoratori e sono stati caratterizzati da una durata sensibilmente superiore alla media rispetto agli interventi solitamente realizzati dai Fondi»²⁵.

I Fondi Paritetici Interprofessionali rappresentano certamente un metodo efficace per finanziare la formazione, seppur nella consapevolezza che, ad oggi, non tutte le aziende riescono equamente a beneficiarne. È quindi necessario garantire l'accesso alla formazione continua anche per le micro e piccole aziende, potenziandone la capacità e le competenze. In altre parole, è essenziale garantire a ogni azienda, indipendentemente dalle dimensioni, l'accesso alla formazione continua per affrontare le sfide attuali e prepararsi per quelle future.

10. CONCLUSIONI

Le nuove sfide della sostenibilità, dell'energia e del digitale, insieme all'evoluzione delle professioni e al perfezionamento di quelle esistenti, pongono un' enfasi cruciale sulla necessità di formazione continua, sia iniziale che avanzata. Non è sufficiente limitarsi alla formazione obbligatoria, né presupporre che il personale già qualificato non abbia bisogno di aggiornamenti. Questi sono tra i principali ostacoli affrontati dalle imprese italiane.

Purtroppo, nonostante il *trend* degli ultimi anni e i modelli di lavoro imposti dalla pandemia, ancora lontani per il nostro Paese, si osserva un impegno formativo minore nelle imprese italiane rispetto a quelle del resto d'Europa. In Italia, accanto al divario territoriale e alle differenze di genere, età e dimensioni aziendali, la formazione è talvolta vista come un dispendio di denaro e di tempo, piuttosto che come un investimento, necessario allo sviluppo dell'azienda e, più in generale, di tutto il territorio.

Inoltre, la finanziabilità della formazione professionale non è uniformemente agevolata. Pur accedendo a finanziamenti, è possibile coprire solo una parte dei costi formativi, il che rappresenta un onere non sempre sostenibile, soprattutto da parte delle micro e piccole imprese. Tuttavia, le imprese, a partire dalle più piccole, stanno acquisendo consapevolezza dell'importanza di una formazione continua per competere in un mercato globalizzato, come evidenziato dal titolo del nostro studio: "Formare per trasformare".

Viviamo in un'epoca di transizioni e, per coglierne le opportunità di sviluppo, è essenziale formare adeguatamente le nostre aziende. La Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, insieme alle molte aziende associate, è fortemente convinta di questa necessità.

È indispensabile perciò incentivare la formazione aziendale, elevare i livelli di formazione, considerare la formazione come un investimento e immaginare politiche che ne promuovano lo sviluppo. Per realizzare tutto ciò, è necessaria una cooperazione: le imprese, insieme ai lavoratori, alle parti sociali e alla classe dirigente, possono collaborare nella trasformazione aziendale e, per farlo, è fondamentale investire maggiormente nella formazione.

- ¹ Centro Studi Consulenti del Lavoro, *Capitale umano e transizione tecnologica. L'innovazione di competenze che serve alle imprese*, a cura di E. Dini, maggio 2024, p. 6
- ² World Economic Forum, *Future of Jobs Report*, Insight Report, May 2023, p. 46.
- ³ Cfr. Unioncamere - Anpal, Sistema Informativo Excelsior, *Formazione continua e tirocini nelle imprese italiane*, Roma 2023, p. 6.
- ⁴ World Economic Forum, *Future of Jobs Report*, cit., p. 20.
- ⁵ Per un approfondimento si veda A. Zizza, *Il valore della città. Alcune considerazioni ispirate al pensiero di don Luigi Sturzo e Giorgio La Pira*, in "Riscontri", 1 (2023), pp. 41-61.
- ⁶ Istat, *Rapporto Annuale 2024. La situazione del Paese*, Roma 2024, pp. 38-39.
- ⁷ *Ivi*, p. 40.
- ⁸ *Ivi*, p. 82.
- ⁹ *Ivi*, p. 83.
- ¹⁰ Inapp, *Rapporto 2023. Lavoro, formazione, welfare. Un percorso di crescita accidentato*, Roma 2023, p. 185.
- ¹¹ *Ibidem*.
- ¹² Istat, *Rapporto Annuale 2024*, cit., p. 78.
- ¹³ Inapp, *Rapporto 2023*, cit., p. 186.
- ¹⁴ Enzima12, *Rapporto 2023. Formazione e Lavoro: la situazione in Italia*, Milano 2023, p. 11.
- ¹⁵ Unioncamere - Anpal, Sistema informativo Excelsior, *Formazione continua e tirocini nelle imprese italiane*, cit., p. 12.
- ¹⁶ Cfr. Enzima12, *Rapporto 2023*, cit., p. 11.
- ¹⁷ Unioncamere - Anpal, Sistema informativo Excelsior, *Formazione continua e tirocini nelle imprese italiane*, cit., p. 14.
- ¹⁸ Enzima12, *Rapporto 2023. Formazione e lavoro*, cit., p. 7.
- ¹⁹ Inapp, *Rapporto 2023*, cit., pp. 181-182.
- ²⁰ Cfr. A. Zizza (a cura di), *Donne, occupazione e impresa. Il valore del genio femminile nella cura dell'impresa*, Centro Studi e Ricerche – Co.N.A.P.I. Nazionale, 4 marzo 2024, in www.conapinazionale.it;
- ²¹ *Ivi*, p. 178.
- ²² G. Galvan, *I fondi interprofessionali. Cosa sono, cosa offrono e come funzionano*, Franco Angeli, Milano 2014, p. 15.
- ²³ *Ibidem*.
- ²⁴ Inapp, *Rapporto 2023*, cit., p. 178.
- ²⁵ *Ivi*, p. 198.