

Consiglio Regionale del Veneto – CREL – Terza
Commissione Consiliare

STATI GENERALI DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO
“LA CRISI E IL CAMBIAMENTO: LAVORO E IMPRESA
VERSO VENETO 2020”

La risorsa formazione: ruolo strategico per lo sviluppo dell'economia e dell'occupazione

Spunti a cura di Arduino Salatin (IUSVE)



***Partiamo dal nostro
“capitale umano”...***

La scuola e la formazione

- **591.000 studenti nelle 711 scuole statali** di ogni ordine e grado, di cui
 - **13.750 con disabilità**
 - **70.500 con cittadinanza non italiana**
 - **190.000 nelle superiori**
- **125.000 studenti nelle scuole paritarie**, di cui
 - **8.500 con disabilità**
 - **94.500 nelle materne**
- **20.500 studenti nei Centri di formazione professionale** (corsi triennali di base)

**Gli studenti nelle Istituzioni scolastiche statali, per grado, in Veneto,
a.s. 2010/11 (Fonte: USR Veneto)**

Provincia	Infanzia	Primaria	Secondaria I grado	Secondaria II grado	Totale
Belluno	3.086	8.748	5.524	8.104	25.462
Padova	5.843	39.809	25.764	35.737	107.153
Rovigo	2.410	8.878	5.980	9.645	26.913
Treviso	6.539	41.550	25.044	36.191	109.324
Venezia	10.644	35.503	22.297	30.316	98.760
Verona	8.418	41.265	25.002	32.222	106.907
Vicenza	9.163	42.608	26.773	38.020	116.564
Totale Veneto	46.103	218.361	136.384	190.235	591.083

*Iscritti al primo anno della scuola secondaria superiore di secondo grado (corsi diurni)
a.s. 2010/11*

Totale iscritti: 43.900,
di cui:



- Licei: 18.200 (42,5%)
- Istituti tecnici: 16.200 (37%)
- Istituti professionali: 9.500 (21,6%)

- Studenti che hanno partecipato a progetti di ***alternanza scuola-lavoro*** (a.s. 2009-2010)
 - alternanza: 5.000 circa
 - impresa simulata: 900 circa
- Studenti che seguono corsi di formazione professionale ***post-diploma***: 1.150



Il personale scolastico (a.s. 2010/11)



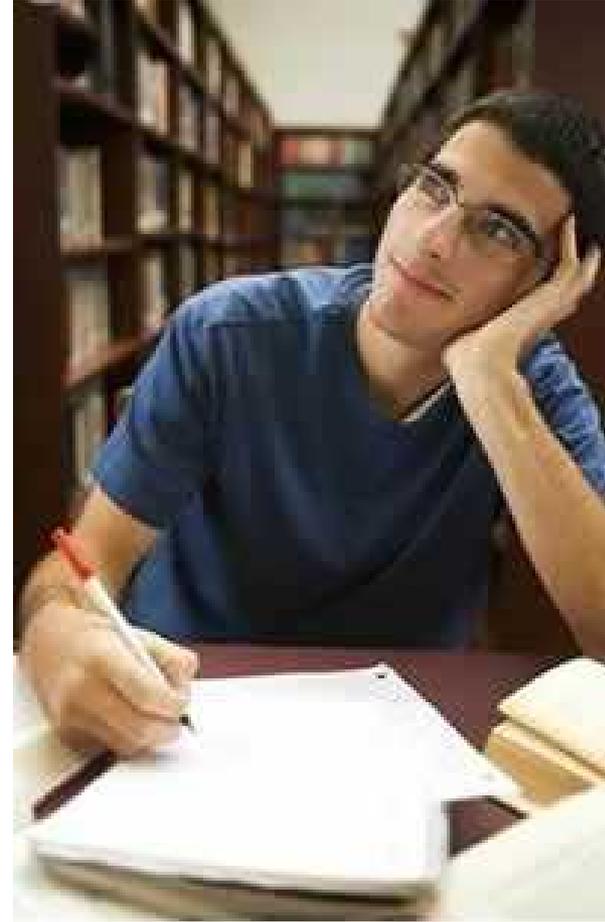
- Docenti: **48.300** di cui:
 - primaria: 17.500
 - secondaria di primo grado: 11.150
 - secondaria di secondo grado: 15.900

- Personale ATA: **15.000**

- Dirigenti scolastici in servizio: **552**, di cui 173 con reggenze di più scuole (a.s. 2011/12)

L'università

- Immatricolati (2009-10)
nelle università del Nordest:
28.300
- **Laureati: 29.300** (2009),
di cui
 - Triennale: 17.700
 - Magistrale: 9.500

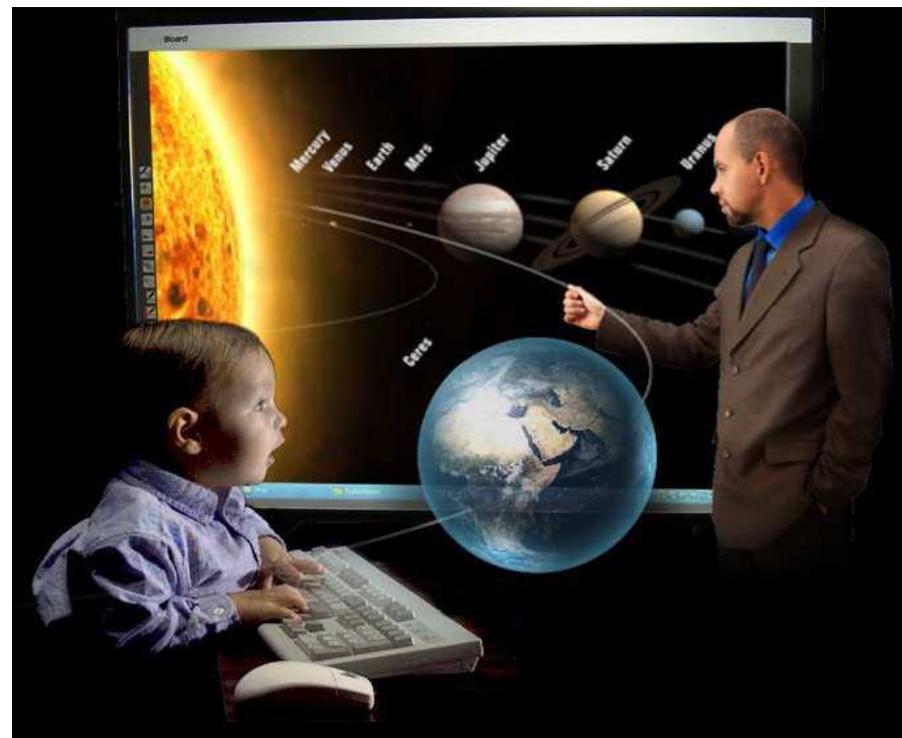


Fonte: MARINI D. (a cura di), *La grande trasformazione*, ed. Messaggero, Padova, 2012



Che cosa sta cambiando?

***Cambiano i modi
di imparare dei
giovani: “nativi
digitali” e
“generazione
web 2.0”***

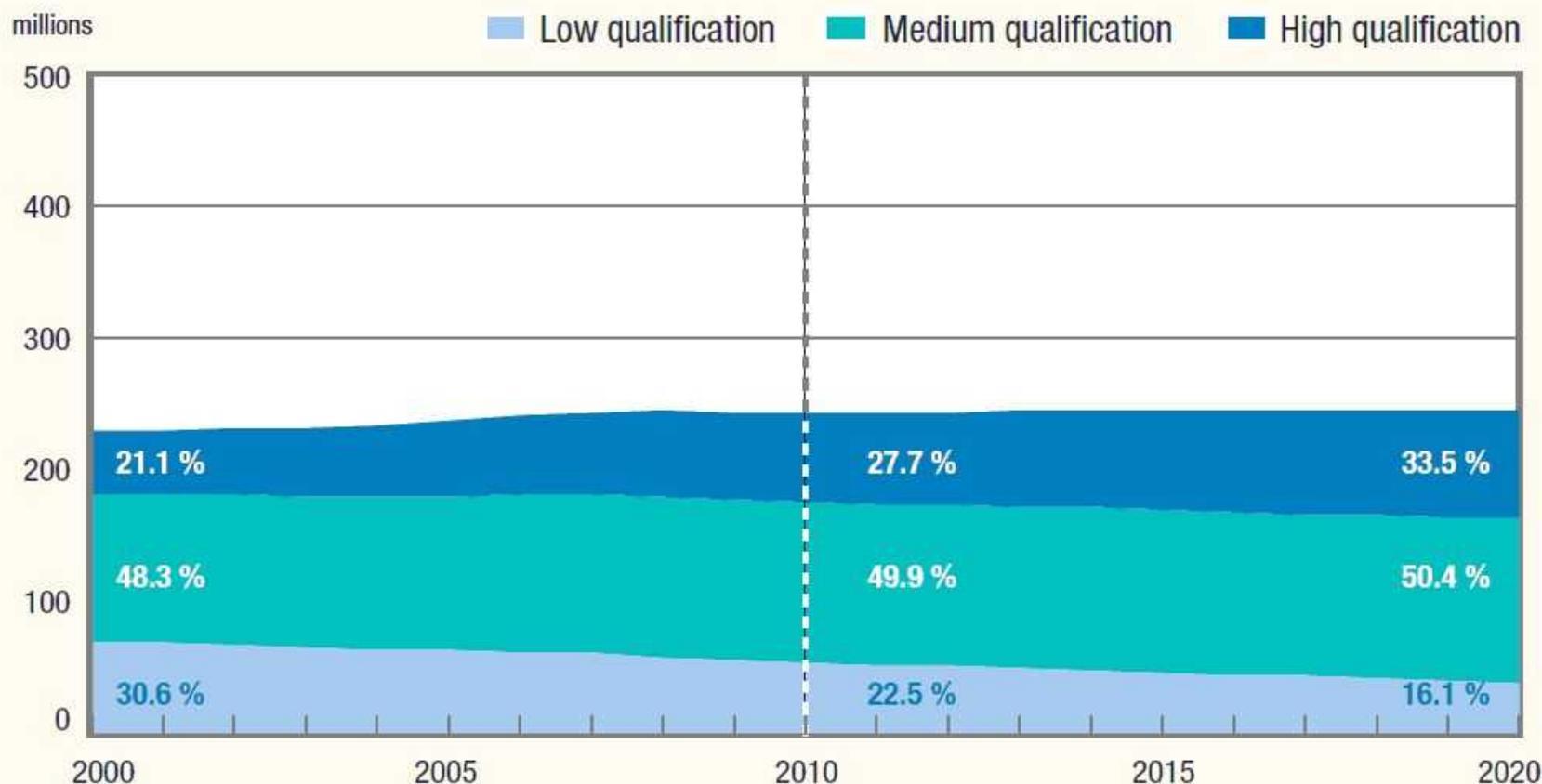


Il piano «scuola
digitale» dell'
USR Veneto

Cambia il rapporto domanda-offerta di lavoro qualificato

Supply trend in labour force (15+) by qualification, EU-27

Fonte: Cedefop, 2010





e con alcuni paradossi...

La previsione (anni Novanta) di un mercato del lavoro europeo caratterizzato in futuro da una domanda di *qualifiche di alto livello*,

La realtà delle imprese che continuano a reclamare la necessità di figure professionali di livello inferiore, ma con una specifica preparazione tecnica, adeguata ai fabbisogni *ad hoc* dei processi produttivi

L'analisi del Cedefop

In Europa, da un lato c'è un “eccesso di istruzione” pari a circa il 30% rispetto alle capacità di assorbimento di ruoli dirigenziali, manageriali e specialistici da parte delle piccole e medie imprese,

dall'altro ce n'è troppo poca rispetto alla *vacatio* di posizioni occupazionali di tipo tecnico.



Il caso Italia e l'analisi di Excelsior

- ***La quota dei giovani under 24 disoccupati o inoccupati è il triplo della Germania e il doppio della media europea,***
- ***il 17% delle richieste di personale delle aziende rimane inevasa***



La scarsa domanda di alte qualificazioni, è dovuta:

- a bassa qualificazione (del personale) e bassa innovazione (delle imprese)
- ad una mancaza di persone con le competenze e l'esperienza necessarie, non ad una mancanza di anni di istruzione.



Le competenze trasversali contano più di quelle tecniche

La capacità di lavorare in team è la competenza più richiesta.

anche alle figure meno qualificate è richiesta capacità di lavorare in gruppo, di risolvere i problemi, di comunicare e di gestire i clienti.



LE IMPRESE CHIEDONO ALL'OFFERTA DI LAVORO E DI FORMAZIONE DI:

SUPERARE BARRIERE CULTURALI

legate allo svolgimento di professioni tecniche medium-low skill a sempre maggiore contenuto di specializzazione

SVILUPPARE COMPETENZE TRASVERSALI E MULTIDISCIPLINARIETÀ

soprattutto nell'offerta formativa terziaria, dove le competenze «contenutistiche» risultano sempre più adeguate

INVESTIRE SULLA FORMAZIONE PER COMPETENZE

anche per quelle trasversali: non necessariamente «dopo» gli studi ma con stage inseriti nella progettazione didattica

CURARE MAGGIORMENTE L'INTEGRAZIONE, ANCHE ATTRAVERSO NUOVI PERCORSI

in modo da ridurre la necessità di ricorrere a ulteriore formazione in azienda e alleggerire il «peso» dell'affiancamento, riducendo tempi e costi del passaggio al lavoro



Che cosa si sta facendo e si potrebbe fare in Veneto?

a) Cambiare i nostri paradigmi

- **Ripensare la formazione nella prospettiva dell'apprendimento continuo** delle persone e delle organizzazioni
- **Assumere la formazione come un valore aggiunto** per le persone, le imprese, le professioni e il territorio
- **Concepire la formazione** non solo come risposta a bisogni di breve termine, ma **in chiave prospettica**



Dove investire di più? In formazione iniziale o in formazione continua?

- Il tipo di **studi fatti** in età evolutiva e il **livello di istruzione** hanno una **incidenza condizionante sui successivi percorsi professionali e sull'occupabilità**.
- L'OCSE ha dimostrato - attraverso alcune importanti indagini longitudinali - che **"i giochi sono fatti" già a 15-16 anni**.
- Per questo le migliori esperienze in Europa suggeriscono di concentrare gli sforzi da un lato nella **formazione di base** (in primis sull'istruzione obbligatoria), dall'altro sull'**apprendistato** e sulla **formazione tecnica superiore**.

Su che cosa e come investire?

- Il **concetto di *broad professions*** (Butera, 2012) per invertire il mismatch tra riprogettazione dei processi produttivi e dei percorsi formativi
- lo **sviluppo delle competenze sul lavoro**: un cambiamento culturale per le imprese, ma anche per la PA, la scuola e l'università.

L'esperienza positiva dell'
“alto apprendistato” in Veneto

b) Assumere la formazione come “bene civile comune”

Per quanto riguarda la formazione iniziale, le sfide principali riguardano oggi la capacità del sistema formativo di:

- conferire ai giovani senso e fiducia nei percorsi educativi,
- attrarre e sviluppare i talenti,
- favorire una vera inclusione sociale,
- supportare l'apertura internazionale del sistema formativo.

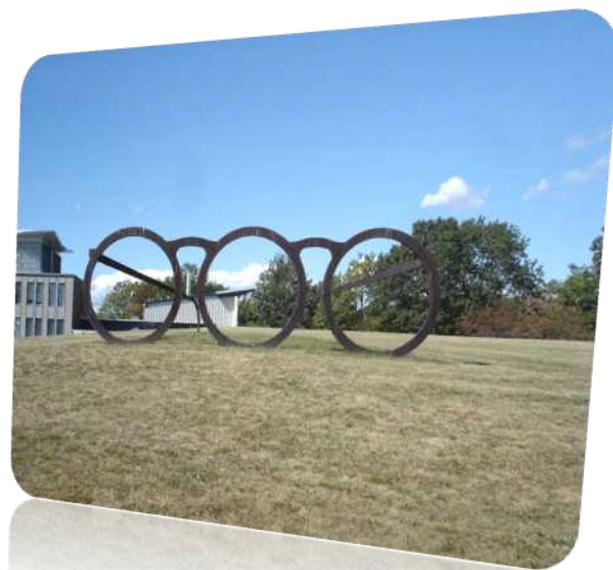
In Veneto occorre poi continuare lo sforzo per:

- ❑ Integrare l'istruzione, la formazione professionale e l'apprendistato
- ❑ Costruire un sistema di istruzione tecnica superiore e sviluppare i poli formativi



Sviluppare l'orientamento lungo tutto l'arco della vita

Le esperienze fatte in Veneto dalle scuole, dai centri di formazione professionale, dalle imprese, nei percorsi universitari, in materia di *alternanza scuola-lavoro*, *stage* e *tirocini* costituiscono una piattaforma assai favorevole per proseguire nelle direzioni auspicate.



Ripensare la formazione continua: il raccordo con i servizi per l'impiego e l'innovazione tecnologica

- In Veneto la formazione finanziata rivolta agli occupati nel corso del 2011 ha coinvolto circa **26.000 destinatari**.
- L'esperienza innovativa della "linea 3" (cofinanziata dal FSE 2009-2011)
- Nel triennio 2009-2011 sono stati segnalati agli enti accreditati per i servizi al lavoro **110.000 lavoratori**. Lo strumento principale per la realizzazione di questi interventi è stato la ***Dote Lavoro*** che ha permesso l'accesso ad un pacchetto personalizzato di servizi.

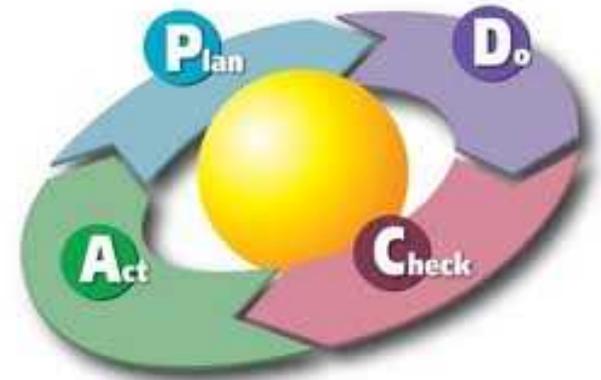
Riconoscere le competenze acquisite anche fuori dei contesti formali di formazione

Lo sviluppo – pur in chiave sperimentale - di *dispositivi per il riconoscimento e la certificazione delle competenze* colloca il Veneto tra le esperienze più avanzate in Italia.



Qualificare l'offerta formativa

- Le esperienze di valutazione della qualità su base volontaria (ISO, EFQM, EQARF, ...)
- L'accreditamento e le nuove tipologie di controlli di efficacia e di impatto
- L'introduzione di costi standard e la semplificazione burocratica



L'esperienza dei
Fondi
interprofessionali
per la
formazione
continua



“La formazione è uno strumento che non va mitizzato ma gestito con realismo, in consonanza con le esigenze aziendali e individuali.

Essa può supportare processi di piani di cambiamento e di sviluppo, ma non li può sostituire”

(G. Costa, *Economia direzione e gestione delle risorse umane*, UTET, Torino, 2002, p. 283).