

ASSOLOMBARDA Il presidente **Alessandro Spada** sottolinea il ruolo strategico della formazione per la ripresa

Competenze, un nodo da sciogliere

È un momento di scelte cruciali per il Paese: il Pnrr è il fulcro di un percorso di riforme strutturali orientate alla crescita

di **Alessandro Spada***

MILANO

■ Siamo in un momento di scelte cruciali per il futuro del Paese. Siamo chiamati a raggiungere una crescita solida e strutturale di lungo periodo, unica strada da percorrere per una sana riduzione del debito pubblico, già su livelli record prima della pandemia. Il Pnrr è il fulcro di un percorso di riforme strutturali che vanno proprio nella direzione di garantire questa crescita. L'execution del Piano, quindi, deve essere la nostra priorità.

Oggi, quello che ci preoccupa di più riguarda la "messa a terra" a livello locale. Anci ha sottolineato, infatti, che per raggiungere il target del 2026, i comuni dovrebbero avere un quadro completo di ciò che sono chiamati a fare, e vedere tutte le risorse loro assegnate, entro giugno 2022, così da poter poi partire con gare e appalti e aprire i cantieri nel 2023. Si tratta di una data piuttosto vicina, considerando soprattutto la poca chiarezza che c'è su quale sia, esattamente, il ruolo degli enti locali su molti degli aspetti del Pnrr. Peraltro, gli stessi enti locali, e soprattutto i piccoli comuni, temono di non avere risorse umane con competenze adeguate a gestire la complessità del Piano.

Ma il tema delle competenze impatta non solo sulle pubbliche amministrazioni. Esiste un evidente mismatch tra domanda e offerta di lavoro, che le nostre imprese si trovano a dover gestire quotidianamente. Se guardiamo i dati vediamo che tra il 2021 e il 2025 il mercato del lavoro italiano potrebbe aver bisogno di 1,2 milioni di laureati e 1,4 milioni di diplomati e di oltre 1 milione di lavoratori con qualifica professionale. Se confrontiamo domanda e offerta nel mercato del lavoro vediamo che c'è un gap di circa 200mila neolaureati per i prossimi 5 anni e di circa 190mila tecni-

ci. In questa prospettiva, strategico è il tema della formazione, fondamentale prerequisito per lo sviluppo del territorio lodigiano, anche nel cogliere appieno le opportunità offerte dal Pnrr.

Dobbiamo lavorare su due fronti: sulle competenze dei giovani in uscita dai percorsi formativi, affinché siano il più possibile allineate con quanto chiedono le nostre imprese e, contemporaneamente, dobbiamo intervenire sulle competenze dei lavoratori già occupati perché la conoscenza e l'apprendimento non terminano con la scuola o con l'università. Nel primo caso, perché ciò accada, è necessario, da un lato, che scuole e università acquisiscano la piena consapevolezza che la formazione di stampo più teorico vada affiancata da una formazione nei luoghi di lavoro, laddove l'impresa si configura come un luogo di crescita e formazione delle risorse umane. Dall'altro, le imprese hanno la responsabilità di diventare un partner strategico educativo per tutto il sistema.

Gli strumenti non mancano. Occorre rafforzarli e farli funzionare al meglio. Penso all'alternanza scuola-lavoro (ora Pcto), alle

partnership didattiche, ai tirocini, all'apprendistato formativo. Con le università del nostro territorio, a cominciare con l'Università Statale presente a Lodi, dobbiamo dunque puntare a consolidare la coprogettazione dei corsi di laurea con le imprese e rafforzare le collaborazioni didattiche. È inoltre necessario ampliare l'offerta formativa post-diploma con percorsi IFTS e ITS costruiti sulla domanda di professionalità delle imprese del territorio. Nel secondo caso, innanzitutto, abbiamo la responsabilità - istituzioni, parti sociali, imprese - di riuscire a trasferire la logica per cui la migliore garanzia per il lavoratore sta nelle sue competenze e non nell'ancoraggio a un determinato posto di lavoro.

Dobbiamo passare dalla cultura della tutela dell'occupazione

alla cultura dell'occupabilità delle persone, ovvero dalle politiche passive alle politiche attive del

lavoro. In questo momento storico le innovazioni connesse alla transizione digitale ed ecologica, i due pilastri del Next Generation EU, generano un aumento della domanda di lavoro qualificato, che prevede sempre più un approccio multidisciplinare alla complessità delle situazioni. Va quindi consolidato il sistema dei fondi interprofessionali che costituiscono oggi il tassello principale del sistema italiano della formazione continua. È positivo che la Legge di Bilancio ne amplii l'operatività anche per interventi sui lavoratori interessati da situazioni di crisi aziendale. Come è positiva l'impostazione di una rivisitazione importante del sistema degli ammortizzatori sociali, in cui si prevede la possibilità di accedere allo strumento anche per attuare processi di transizione occupazionale connessi alla formazione e riqualificazione dei lavoratori in esubero. E ancora, accogliamo positivamente la recente firma da parte del Ministro del Lavoro del Decreto di adozione del Piano Nazionale Nuove Competenze, che delinea un nuo-

vo modello di politiche attive (GOL - Garanzia Occupabilità Lavoratori).

È fondamentale però che questo modello sia sempre più caratterizzato da una efficace collaborazione tra centri per l'impiego e operatori privati che valorizzi le reciproche specificità nella logica di rendere più efficienti i processi. E, infine, da un ruolo attivo delle parti sociali nella promozione di network a livello locale per la gestione delle transizioni occupazionali. Legate, ad esempio, alla rilevazione dei fabbisogni di lavoratori del territorio, alla creazione di programmi formativi mirati, fino alla gestione di percorsi di mobilità interaziendale valorizzando diverse esperienze di contrattazione collettiva in questo ambito. ■

* **Presidente Assolombarda**

Preoccupa la ricaduta del piano a livello locale: molti piccoli Comuni non hanno le risorse per gestirla

Le previsioni dicono che mancheranno tecnici e laureati: occorre lavorare sulla formazione





Alessandro Spada, presidente di Assolombarda: il tema della formazione è centrale per colmare il mismatch creatosi tra domanda e offerta di lavoro

▀▀
Dobbiamo passare
dalla cultura della
tutela dell'occupazione
alla cultura della
occupabilità