

Stato, imprese, lavoratori, sindacati Il patto strategico per la formazione

Il Fondo Nuove Competenze, istituito nel 2020, offre alle aziende un’opportunità unica
Ma ora l’iniziativa si può ancora migliorare: riqualificare le persone per le sfide dell’IA



■ **Andrea Laudadio**

Chi pensa che nell’era dell’IA il focus delle aziende sia solo sulla tecnologia, si sbaglia di grosso. Mai come oggi le persone sono centrali. La frase “siamo tutti necessari, ma nessuno è indispensabile”, mantra di molti capi davanti a dimissioni, oggi rischia di suscitare un sorriso ironico. La denatalità e l’innovazione tecnologica hanno reso i talenti una risorsa scarsa. L’unico modo per attrarre, trattenere e valorizzare le persone è investire in competenze e motivazione. La formazione resta lo strumento chiave.

Che piaccia o meno, nei prossimi anni dovremo metterci tutti a studiare. Ma studiare costa, e qui iniziano i problemi. Le aziende devono sostenere due tipi di spesa: i costi diretti (docenti, tutor, piattaforme, materiali) e il costo indiretto delle ore in cui il dipendente è in aula e non produce. In Italia il primo costo è spesso coperto dai Fondi Interprofessionali, esempi virtuosi di bilateralità tra aziende e sindacati. Ad esempio, Fondimpresa (costituito da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil) raccoglie lo 0,30% delle retribuzioni di oltre 5 milioni di lavoratori iscritti, finanziando milioni di ore di formazione ogni anno. Ma il costo del tempo impiegato per studiare rimane un problema. Se una giornata di formazione di 8 ore costa circa 1.500 euro per l’erogazione, la partecipazione

di 25 dipendenti con un costo aziendale medio di 30 euro l’ora aggiunge altri 6.000 euro.

Per promuovere upskilling e reskilling, è nato il Fondo Nuove Competenze, per gli amici FNC. Istituito nel 2020 per affrontare l’emergenza Covid-19, FNC consente alle aziende di ridurre temporaneamente l’orario di lavoro per dedicare tempo alla formazione, mentre lo Stato copre il costo delle ore non lavorate. Un patto tra Stato, imprese e lavoratori - mediato dai sindacati - che ha visto un investimento di circa 2 miliardi di euro, di cui 731 milioni solo nel 2025. Il 10 febbraio si aprirà la “finestra” per presentare le domande, potenzialmente coinvolgendo oltre 300.000 lavoratori.

FNC è un bene per il paese, per i lavoratori e per le aziende. Ecco alcuni spunti per migliorarlo nella prossima edizione. Rendere FNC strutturale: la misura dovrebbe essere ricorrente e calendarizzata, permettendo alle aziende di pianificare la riqualificazione. Tornare a guardare la qualità. Oggi i progetti vengono finanziati in base all’ordine di arrivo, rendendoli un po’ troppo simili a un “ammortizzatore sociale”. Ripristinare un criterio di qualità, affiancato da una premialità per i settori più colpiti da crisi, sarebbe una scelta giusta. Dare più spazio ai Fondi Interprofessionali: è stato un errore non inserirli stabilmente nella gestione delle risorse del Pnrr, e ancora più grave tagliare risorse. Ampliar-

ne la mission (es. welfare) e il ruolo di supporto sarebbe strategico. Snellire la burocrazia: la gestione dei progetti formativi potrebbe essere più agile, consentendo la sostituzione dei partecipanti ai corsi per adattarsi alle mutevoli esigenze aziendali.

Altri spunti? Lasciare più libertà alle aziende: chi finanzia la formazione impone i temi con un approccio un po’ paternalista (sono lo Stato e so quello che serve alle aziende). Peccato, perché nessuno meglio delle imprese e dei lavoratori sa quali competenze servano davvero. Migliorare la qualità della formazione. La reputation degli enti formativi è migliorata, però resta un tema: si può offrire il medico gratis, ma se non è competente il paziente rischia grosso. Anche la formazione ha bisogno di aggiornare i suoi professionisti. Aumentare le risorse: FNC è preventivo rispetto alla cassa integrazione. Le competenze sono un fattore di protezione dalla disoccupazione. Meglio investire oggi un euro in più in formazione che domani 100 in cassa integrazione.

Infine, una suggestione: FNC prevede una rimodulazione dell’orario di lavoro a parità di salario. Potrebbe essere questa la formula, in futuro, per contenere gli esuberanti derivanti dall’IA? In bocca al lupo ai 300.000 italiani che - grazie a questa misura - torneranno a studiare, per affrontare con più fiducia e sicurezza le sfide che ci attendono nei prossimi anni.

Pochi giovani Stem Un freno per crescita e occupazione in Italia

L’analisi di Human, presentata da Vis Factor, è un allarme per il nostro futuro tecnologico

■ **Eleonora Tiribocchi**

In Italia solo il 29% dei laureati proviene da discipline Stem (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica). Un dato allarmante, che colloca il nostro paese al penultimo posto in Europa, davanti solo alla Romania. A lanciare l’allarme è l’analisi di Human, piattaforma di web e social listening, presentata durante l’evento “Stem e cultura digitale”, promosso da Vis Factor nella propria sede romana (in occasione della Settimana Nazionale delle Discipline Scientifiche) e moderato dal vicedirettore dell’Adnkronos, Giorgio Rutelli.

Dai dati della ricerca - che è stata illustrata da Crescenzo Mariniello, responsabile comunicazione digitale di Vis Factor - è emerso anche che la bassa percentuale di laureati non rappresenta l’unico problema. Il dato più preoccupante è la scarsa consapevolezza dell’importanza di queste discipline. Nelle conversazioni in Rete, infatti, si parla poco di Stem. E quando lo si fa, è per iniziative istituzionali (46%) o accademiche (23%), molto meno delle aziende (14%). Tutto ciò nonostante l’85,7% dei laureati Stem trovi un impiego, un dato non lontano dalla media europea; percentuale che sale all’88,7% tra gli uomini e arriva all’82,7% tra le donne, il cui salario è però in media il 20% inferiore di quello dei colleghi maschi.

“Stiamo vivendo un momento di grande cambiamento e le materie Stem sono centrali: sottendono lo studio della matematica, della fisica, ma sono alla base di tutte le innovazioni che viviamo ogni giorno, dall’Intelligenza Artificiale alle nanotecnologie”, ha spiegato Marta Schifone, componente della Commissione Lavoro alla Camera dei deputati. Per questo “è necessario supportare la promozione di questi percorsi, poco conosciuti dall’opinione pubblica. Sicuramente con l’alfabetizzazione complessiva, attraverso un orientamento verso queste materie tra i ragazzi, ma anche con il reskilling delle persone già presenti nel mercato del lavoro”.

Un obiettivo per il quale “dovremmo cominciare ad ascoltare i giovani e a lavorare con loro”, ha sottolineato Giuliano Noci, prorettore del Politecnico di Milano. “Nel nostro paese nessuno si fa carico di dire che esiste un sistema manifatturiero che ha bisogno di diplomati e laureati Stem. Noi i giovani non li capiamo, anche se parliamo di loro, ne analizziamo la propensione e ne rileviamo le differenze rispetto a noi. Dobbiamo ascoltarli per invertire la rotta”.

E che rispetto a questa materia - fondamentale e strategica per il futuro del paese - sia necessario superare gli stereotipi lo ha ribadito anche Guido Borsani, presidente della Fondazione Deloitte: “Molti giovani rinunciano alle materie Stem perché influenzati da vecchi bias e luoghi comuni, secondo cui le discipline tecnico-scientifiche sono ‘troppo difficili’ o ‘da maschi’. Così registriamo una carenza ormai strutturale di competenze. La buona notizia è che è possibile intervenire su queste barriere culturali”.

In tal senso anche i social media possono fare molto. “La passione della community di TikTok per la scoperta e per i contenuti divulgativi ha spinto il debutto del Feed STEM in Italia”, ha spiegato Luana Lavecchia, responsabile relazioni istituzionali di TikTok Italia & Grecia. “Lanciato a maggio, il Feed STEM sta rapidamente guadagnando popolarità: il 53% degli utenti trova i contenuti interessanti, mentre il 26% ritiene che arricchiscano le proprie conoscenze, a conferma dell’interesse crescente per temi considerati di nicchia come matematica, fisica e chimica”. Qualcosa si muove, ma si deve fare di più.

Il nuovo contratto delle funzioni centrali è una rivoluzione (tanto attesa) per la Pa

Svolta per la Pubblica amministrazione, tra aumento degli stipendi e smart working
Le novità introdotte migliorano la qualità dei servizi e accelerano la digitalizzazione

■ **Marco Carlomagno***

Aumenti salariali, ma anche lavoro agile, life-work balance, formazione, attenzione al passaggio generazionale. Il nuovo contratto delle funzioni centrali segna un momento fondamentale nell’evoluzione della Pubblica amministrazione. La Pa e i suoi dipendenti fanno finalmente un balzo in avanti verso il futuro. Si parte da un incremento di stipendio medio a regime di 165 euro mensili per 13 mensilità. Con il nuovo CCNL, poi, viene imple-

mentato il lavoro agile, un tema su cui la Federazione si è battuta per equiparare il trattamento del pubblico al privato. Introdotta anche in via sperimentale, e su base volontaria, la settimana lavorativa di quattro giorni. E in un’ottica di conciliazione vita-lavoro va anche il riconoscimento del buono pasto per le giornate lavorative in smart working. Sancito per i dipendenti oltre i 60 anni l’aumento delle ore di permesso annuale per esami e visite mediche da 18 a 20 ore. E in caso di gravi malattie, il lavoratore sarà tutelato anche attra-

verso l’assimilazione degli accessi ambulatoriali e della convalescenza post-intervento alle assenze per malattia. Garantito il diritto allo studio anche per i contratti a tempo determinato. Infine vengono individuate misure per la gestione dell’invecchiamento della forza lavoro, con forme sia di tutoraggio (per formare i nuovi assunti) che di trasferimento delle competenze digitali dai dipendenti più giovani a quelli più esperti. Una rivoluzione, quella aperta dal nuovo CCNL, che influisce direttamente anche sull’attrattività della

Pa per i giovani, che continua a essere una delle principali criticità della nostra Pubblica amministrazione. Una rielaborazione della FLP basata sui dati del report OCSE “Government at a Glance 2021” rivela che, nelle amministrazioni centrali, la quota di dipendenti tra i 18 e i 34 anni è ferma al 2,5%, posizionando l’Italia penultima tra i paesi Ocse, dove la media supera il 19%. Solo la Grecia fa peggio con l’1,8%, mentre paesi come il Giappone raggiungono il 27%. Analizzando i dati Aran, si evidenzia che - su un totale di 3,2 milioni

di dipendenti della Pubblica amministrazione italiana - gli under 35 rappresentano il 10,4%, percentuale che scende al 5% per la fascia 18-29 anni. La classe di età più rappresentata è quella tra i 50 e i 59 anni, con il 39,1% del totale, corrispondente a 1,2 milioni di dipendenti. L’assenza di giovani si riflette anche sulla qualità dei servizi ai cittadini, in particolare nel campo della digitalizzazione, che è fondamentale per semplificare i rapporti con il cittadino e le imprese. Lo studio della FLP - che ha analizzato lo stato della digitalizzazione della nostra Pa nei confronti del resto d’Europa - evidenzia non solo un ritardo nella digitalizzazione, ma anche una mancanza di interazione efficace tra cittadini e Pubblica amministrazione. E se questa è la nuova strada della Pa italiana, le sfide sul tavolo sono ancora tan-

te. Come FLP, infatti, abbiamo già richiesto al ministro Zangrillo di emanare l’atto di indirizzo per il rinnovo del triennio 2025-2027 e di riprendere con immediatezza il confronto, attivato dopo la firma della pre-intesa di novembre 2024, per tradurre in uno specifico Protocollo d’intesa gli impegni e le azioni da assumere sulle questioni ancora aperte: dalla defiscalizzazione del salario accessorio all’azzeramento dei tetti predeterminati dei fondi aziendali, senza dimenticare nuovi strumenti per lo sviluppo delle carriere, il rafforzamento del welfare integrativo e la rivalutazione del valore buono pasto, oggi assolutamente inadeguato a fronte dell’aumento di questi anni del costo della vita.

*Segretario generale FLP