

## Intervento dell'ing. G. Cioffi al Convegno 'Per il rilancio della Formazione Professionale'

Perugia sala dei Notari, Palazzo dei Priori giovedì 12 gennaio 2017

### 1. Saluti, ringraziamenti ed introduzione.

Con vero piacere ho accolto l'invito, come dirigente di Confindustria e amministratore delegato di una grande azienda come la Tarkett, ad esprimere il punto di vista delle imprese sulla Formazione Professionale e sulle sue prospettive di rilancio. Vorrei subito dire che, in un paese gravato dal problema della disoccupazione giovanile ,.chiarire quello che serve alle imprese significa intanto anche indicare dove risiedono le maggiori opportunità occupazionali e , quindi , dove e come ha più' senso investire risorse di tempo da parte dei giovani e risorse economiche in formazione da parte degli Enti pubblici.

Il mio intervento partirà da una breve panoramica del contesto di mercato provando ad offrire una chiave interpretativa, in termini di competenze , alle sue attuali dinamiche per poi analizzare le esperienze migliori in termini di progettualità formativa intendendo per queste le esperienze organizzate che hanno saputo massimizzare il tasso di occupabilità dei giovani. In estrema sintesi la **formazione professionale** ha una crescente importanza strategica perché costituisce oggi una risposta organizzata alle esigenze delle imprese, che necessitano di figure tecniche fortemente specializzate e **velocemente**

**inseribili in azienda**, in grado di presidiare processi produttivi in costante evoluzione tecnologica.

Non v'è dubbio inoltre che la **l'alternanza scuola lavoro** rappresenti per l'impresa uno strumento di **competitività** fondamentale in quanto, grazie ad una metodologia didattica fortemente pratica ed applicativa in molti casi **progettata e condivisa con le imprese \***, permette di avere neo-assunti con le giuste conoscenze e capacità sin dal momento dell'assunzione, immediatamente integrati nel processo di produzione di valore dell'impresa.

\*Insegnare è imparare due volte

Perciò affermo che hanno più chance di essere assunti coloro che conseguono diplomi di specializzazione ai vari livelli, con una rilevante esperienza formativa pratica in azienda, sotto forma di tirocini o stage continuativi nel tempo.

Formare in azienda significa far apprendere concetti, metodologie, strumenti e abilità nel fare, ma anche stimolare cambiamenti per ottenere dalle persone comportamenti in sintonia con i propri valori e con il sistema aziendale e, più in generale sociale, di cui fanno parte.

## **2. Contesto di mercato**

. Oggi parlare di mercato significa accettare, come assunti interpretativi, i seguenti concetti:

**Variabilità** : le cose cambiano molto prima che te lo aspetti

**Incertezza:** Il verso del cambiamento è ignoto

**Complessità :** I rapporti causa-effetto non sono più lineari ma possono diventare esponenziali

**Ambiguità :** I segnali emergenti si prestano ad interpretazioni non univoche e , spesso , antagoniste.

Tutto ciò impone un ripensamento radicale del modo di gestire i fenomeni aziendali in quanto lo schema tradizionale “Command & control “è totalmente inadatto allo scopo.

Oggi, più di ieri e meno di domani, le persone che vivono in azienda devono aggiornare ed affinare le proprie competenze distintive che sono sostanzialmente la loro Cassetta degli attrezzi\* per affrontare e cambiare il modo che li circonda.

\*( Tool box in italiano)

### **3. Il quadro delle competenze richieste**

Diciamo subito che non sono solo le conoscenze specifiche di settore a pesare sulla scelta di un candidato. Dal contesto di mercato infatti emerge che sempre più spesso le aziende, per rispondere al proprio fabbisogno di flessibilità, velocità di adattamento alle esigenze di mercato, innovazione e competitività, hanno bisogno di selezionare dipendenti che posseggano le cosiddette *soft*

*skills*, ossia competenze di carattere relazionale, comunicativo ed organizzativo indipendenti dalla mansione o dal profilo professionale specifico.

In particolare citiamo:

Capacità di lavorare in gruppo, flessibilità e adattamento, capacità di lavorare in autonomia,

Capacità di risolvere problemi in maniera creativa, capacità comunicative.

All'interno di realtà di impresa sempre più complesse, le *soft skills* acquisiscono infatti un ruolo fondamentale per affrontare con successo le fasi di cambiamento o trasformazione della struttura aziendale o della propria funzione. Evidente, pertanto, come la formazione specifica sulle *soft skills* sarà sempre più una leva strategica per aumentare l'efficienza delle risorse e la competitività aziendale. Accanto alle Soft skills bisogna però immediatamente citare le importantissime competenze digitali. Tutte le funzioni aziendali, infatti, saranno sempre più chiamate a gestire, direttamente o indirettamente, attività e processi in cui il ruolo del digitale sarà imprescindibile. Possedere quelle competenze digitali avanzate sarà, certamente, un elemento sempre più differenziante in un mercato del lavoro in cui questo non sarà più requisito fondamentale dei soli ingegneri o dei tecnici specializzati.

Sarebbe possibile, a questo punto, stilare l'identikit del candidato ideale da inserire in azienda per funzioni tecnico-operative: **risorsa umana in possesso**

**di competenze professionali e trasversali derivanti da un percorso formativo tecnico specialistico, ma anche con competenze digitali e capacità gestionali ed organizzative.**

Secondo noi l'abbinamento delle competenze tecniche di processo e prodotto con le soft skills può essere raggiunto bene **solo calando sin da subito la didattica in contesti aziendali**, sviluppando così concrete attività di progettazione, didattica e alternanza che consentano ai giovani studenti di apprendere il lavoro sul campo, dopo essersi esercitati in laboratorio.

**Esperienza pratica e formazione sul campo** rappresentano quindi due concetti chiave nelle fasi di selezione di nuove figure professionali da inserire nel mercato del lavoro.

Viene spontaneo citare GB Vico che diceva: Conosco facendo

#### **4. La sfida della formazione**

In Italia, pur avendo un ineguagliato retaggio storico che ci viene dagli splendori delle botteghe rinascimentali piuttosto che dai capolavori dei laboratori artigianali, abbiamo trascurato questo modello vincente e solo recentemente abbiamo capito quale futuro potevamo avere nel nostro grande passato.

Buoni esempi sono il CNOS FAP che oggi ci ospita, da sempre impegnato nella formazione professionale e nel sostegno ai giovani, e, perdonate l'apologia visto il mio ruolo di presidente, l'ITS Umbria. Le statistiche ci dicono che esiste una correlazione tra titolo di studio e qualità dell'occupazione e retribuzione. I diplomi delle Fondazioni ITS (Istituti Tecnici Superiori) in Italia hanno

rappresentato, in tal senso, una **risposta efficace** per l'occupazione dei giovani, oltre l'**80% dei diplomati** trova occupazione stabile al termine degli studi.

Gli ITS rappresentano una **esperienza di successo** per diverse ragioni: la maturità dell'integrazione scuola-impresa, la capacità di personalizzazione dei percorsi, il 65% dei docenti provenienti dal mondo del lavoro, la flessibilità dei percorsi formativi.

Nell'anno scolastico 2015/2016 circa **220 mila ragazzi non hanno proseguito gli studi** (dei 441 mila ragazzi diplomati solo il 50,3% si è iscritto all'università). Molti di loro avrebbero potuto accedere ad una formazione terziaria professionalizzante, considerato anche il fatto che la maggior parte sono giovani delle scuole tecniche e professionali. La Formazione terziaria professionalizzante potrebbe costituire una soluzione per tutti questi ragazzi e per l'economia del paese. **In Italia** solo lo 0,2% degli studenti è iscritto ad un ciclo terziario breve professionalizzante, contro un 11% della media OCSE. Sono solo 6 mila attualmente gli allievi della formazione terziaria non universitaria in Italia, è **necessario**, quindi, un impulso delle istituzioni e della società civile per lo **sviluppo del sistema ITS ed in generale della intera filiera della formazione** professionale per far crescere i giovani e l'Italia.

## 5. Il quadro politico

La disoccupazione giovanile rappresenta una ferita aperta nella società italiana, non solo per l'aspetto economico, ma anche per il disagio psicologico e sociale conseguente. La mancanza di lavoro priva i giovani di indipendenza e mina la stima di sé, e più si prolunga questa situazione più difficile diventa trovare lavoro.

**Il tasso di disoccupazione giovanile** è poco meno del 40%, contro il 7% della Germania; quasi 2 milioni di giovani italiani risultano disoccupati. In Europa ed in molti paesi emergenti la formazione professionale è particolarmente curata e sviluppata in tutta la filiera fino ad arrivare all'istruzione terziaria. Se vogliamo colmare il divario con paesi che stanno dimostrando maggiore competitività rispetto all'Italia, abbiamo il dovere di progettare e pianificare un sistema di istruzione professionalizzante che sia all'altezza delle sfide che attendono giovani e imprese.

Alla base del problema italiano, peraltro, vi è una anomalia radicata nel nostro Paese che emerge chiaramente se si esamina in modo comparato a livello europeo la spesa per le politiche del mercato del lavoro: vale a dire il ruolo ancillare cui sono relegate le politiche attive (quelle cioè che mirano a rimuovere le cause della disoccupazione e ad aumentare le probabilità di occupazione) rispetto a quelle passive (ossia quelle che mirano ad alleviare la perdita di benessere connessa allo stato di disoccupazione, ma non

intervengono sulle cause di tale stato, come sono gli ammortizzatori sociali tradizionali).

Nella spesa complessiva, infatti, l'Italia mostra una quota dedicata alle spese per politiche del lavoro pari a circa il 2% del PIL, dato appena inferiore a quello della Francia ed in linea con quello della Germania. Ma i tre quarti della spesa, oltre 25 miliardi, con un trend crescente negli ultimi anni vanno per politiche passive. Tant'è che studiosi del settore, come il Prof. Romano Benini (tra l'altro pure consulente della Regione Umbria) arrivano ad affermare che «l'Italia è l'unico paese in Europa a finanziare la disoccupazione e non l'occupazione».

Si capisce, dunque, come il perpetrarsi di un sistema squilibrato, frammentato e troppo incentrato sull'erogazione su azioni di tipo "assistenziale", non collegate alle politiche attive, releghi la formazione in posizione subalterna.

Pur nel rispetto delle competenze costituzionali, è inaccettabile, infatti, affidare un segmento di istruzione così strategico per il nostro paese, all'estemporaneità di avvisi e bandi annuali, che rendono impossibile una seria programmazione pluriennale per istituti e famiglie.

E' evidente a tutti l'impatto che tale estemporaneità determina anche sulla capacità di investimento in strutture laboratoriali e tecnologie.

Come si rendono possibili tali investimenti se non con una programmazione gestionale e finanziaria di medio lungo periodo?

Se non investono stato e regioni in modo serio e puntuale e continuativo, come possiamo convincere le famiglie dell'affidabilità e della qualità del sistema?



Avverto da imprenditore questa necessità come impegno morale, sono certo che questo sentimento è condiviso anche dai nostri amministratori pubblici.

La formazione professionale Italiana non può essere posizionata a tempo indefinito in un Purgatorio che non la rende competitiva quantomeno con i paesi europei più avanzati.

E' fondamentale poi liberarsi da approcci preconconcetti e ideologici, quali la classificazione della formazione professionale come una formazione di serie B, oppure configurarla come un rischio di aziendalizzazione della scuola, perché a molti sembrerà assurdo, ma pur alla luce di segnali positivi di cambiamento, questi concetti ancora circolano in ambienti istituzionali e nella società civile.

Assolutamente da non trascurare inoltre ha anche la fondamentale valenza sociale della Formazione professionale.

Essa è in grado di attivare e valorizzare le intelligenze più portate all'applicazione e al fare, cosa che non riesce a modelli di formazione teorici che sono, per motivi storici e culturali, oggi prevalenti nel nostro paese. Non è una modalità di formazione migliore o peggiore in assoluto, è solo più idonea alla formazione di determinati profili professionali.

Io stesso ad esempio, per la azienda che dirigo e per la Confindustria, partecipo con dedizione e convinzione alla progettazione con l'Ateneo di Perugia di nuovi ed interessantissimi percorsi universitari. Affinché però tutti questi auspici si traducano in obiettivi e si realizzino è necessario un grosso

sforzo culturale, accompagnato da precisi impegni organizzativi, politici e finanziari.

Indispensabile un piano strategico complessivo del MIUR che pianifichi e governi tutta la filiera della formazione professionalizzante, sia secondaria che terziaria, garantendone la sostenibilità e lo sviluppo ed evitando al contempo inutili e controproducenti sovrapposizioni di ruoli e compiti, favorendo altresì il passaggio fra i vari percorsi, nonché virtuosi processi di integrazione inclusivi anche per le Università. Solo così si potranno evitare prospettive di conflittualità dalle quali nessuno trarrebbe alcun tipo di vantaggio.

Necessario quindi un serio e puntuale coordinamento fra stato e regioni, senza il quale non saranno possibili programmazioni e finanziamenti stabili e continuativi, nonché una lungimirante e ispirata programmazione delle Politiche Regionali.

Senza un sistema complessivo di governo e adeguati e regolari investimenti pubblici nella formazione per i giovani, non si farà realisticamente nulla di buono e, soprattutto, non lo si potrà fare per tutti coloro che avrebbero diritto di accesso. Ciò che va poi realizzato è il monitoraggio della qualità della formazione erogata. La qualità e il merito deve sempre costituire un riferimento fondamentale al quale nessuno deve sfuggire.

## **6. Conclusioni**

Il nostro paese non può più permettersi di disperdere importanti risorse economiche ma soprattutto non può disattendere le aspettative dei giovani che affidano il loro futuro ai percorsi di istruzione di qualsiasi matrice e natura essi siano.

Per tutto quanto finora esposto, ritengo di fondamentale importanza che venga ripristinata, presso il MIUR, la direzione generale per la formazione professionale la cui inopportuna soppressione, avvenuta negli scorsi anni, ha generato la mancanza di un fondamentale punto di riferimento per tutto il sistema.

Infine mi rivolgo alla Presidenza regionale, che da subito ha creduto ed investito con coraggio pionieristico nell'esperienza ITS.

Senza il contributo regionale il nostro ITS non potrebbe operare.

Di questo siamo grati noi, ma soprattutto le imprese, le famiglie e quei giovani che la Presidente ha potuto più volte incontrare.

L'invito che le faccio è il medesimo che ho rivolto a livello nazionale.

Selezioniamo su criteri di qualità ed efficienza le esperienze che funzionano, fra le quali riteniamo che ci siano gli ITS ma anche altri enti e agenzie formative affidabili e su questi investiamo con decisione sviluppando programmazioni pluriennali che siano mirate e non dispersive.

La nostra regione ha dimostrato, nei vari settennati di programmazione comunitaria che si sono succeduti, di saper sempre essere all'altezza della

situazione venendo così riconosciuta come una delle regioni più virtuose sul panorama nazionale.

Chiediamo alla nostra governatrice di proseguire su questa direzione e di sostenere con le opportune politiche un sistema che, a parte alcuni casi, sta dando grossi segnali di sofferenza.

Noi siamo a disposizione per individuare insieme a lei ed ai suoi collaboratori, tutte le possibili progettualità facendo la nostra parte ed assumendoci i relativi compiti e responsabilità.

Grazie