

La Formazione Continua in Italia nel contesto della crisi

Nel biennio appena trascorso, i provvedimenti riguardanti in vario modo la formazione continua, così come ogni iniziativa formativa diretta ai lavoratori indipendentemente dal soggetto promotore o finanziatore, sono stati orientati dalle condizioni e dai vincoli imposti dagli effetti occupazionali della crisi economica.

Gli interventi di aggiornamento e di riqualificazione per gli occupati in situazione critica hanno assunto una valenza decisiva nelle strategie e nelle azioni promosse a livello nazionale e locale.

La sperimentazione e l'evoluzione di nuove procedure e prassi, oltre ad aver inciso nella pratica, ha arricchito il dibattito, ponendo sul tappeto problemi e questioni nuove e la necessità di una rapida applicazione operativa della strumentazione di intervento preesistente ha evidenziato spesso i confini delle possibilità offerte da ciascun dispositivo.

L'Accordo Stato – Regioni, siglato il 12 febbraio 2009, dando concreta attuazione alle normative anticrisi, ha reso effettivamente praticabile un più stretto raccordo tra politiche passive (i sostegni al reddito) e le politiche attive (servizi di incontro domanda e offerta di lavoro e gli interventi formativi) e il concorso per il finanziamento di entrambe da parte dello Stato centrale e delle Regioni. A tal fine, un ammontare ragguardevole delle risorse dei Programmi Operativi Regionali finanziati dal Fondo Sociale Europeo è stata destinata al rafforzamento dei trattamenti di Cassa Integrazione e di Mobilità in deroga erogati dall'Inps con le risorse nazionali a fronte della partecipazione del singolo sussidiato a interventi di politica attiva. Le prime stime – aggiornate tra giugno e settembre del 2010 - indicano una quota di circa 250 mila lavoratori “presi in carico” dai servizi al lavoro. Essi hanno usufruito di una gamma ampia di interventi nella quale la formazione ha un ruolo decisivo.

I Fondi Interprofessionali, dal canto loro, hanno preferito sviluppare le proprie strategie anticrisi ampliando la platea dei beneficiari o, ancor più, privilegiando imprese e territori in situazione critica, mentre minoritario appare il concorso a misure di sostegno al reddito anche nella forma di indennità di partecipazione alle iniziative di formazione. In estrema sintesi sono state seguite due strade:

- il finanziamento di linee di intervento dedicate a specifiche situazioni di crisi o ai nuovi target previsti dalla normativa;
- il finanziamento di interventi integrati che uniscono le risorse dei Fondi e di altri soggetti gestori (Regioni in primo luogo).

Per quanto riguarda il primo ambito i Fondi hanno stanziato nel biennio 2009 - 2010, circa 670 milioni di euro di cui 135 espressamente dedicati alle aziende colpite dalla crisi economica. I destinatari principali sono stati principalmente i lavoratori temporaneamente sospesi. Ma anche laddove non sia stata indicata una destinazione specifica, il complesso delle risorse ha comunque contribuito a finanziare interventi di formazione per lavoratori e imprese che hanno subito gli effetti della crisi. E' del resto molto frequente la presenza tra i destinatari dei collaboratori a progetto, degli apprendisti e dei lavoratori collocati in cassa integrazione. Il successo di tali iniziative è testimoniato dal frequente esaurimento delle risorse e dalla necessità da parte dei Fondi di provvedere a successivi e rapidi rifinanziamenti.

Gli interventi basati sull'integrazione tra i diversi gestori pubblici e privati (ed in particolare tra Regioni e Fondi Paritetici) si presentano invece più complessi, risentendo indubbiamente di difficoltà e incertezze che, nonostante l'Accordo del 2007¹ e le sue evoluzioni sui territori, non sono state ancora del tutto superate. Sono ancora poche le realtà nelle quali la stipula di Accordi locali di programma ha prodotto concretamente provvedimenti operativi. Solo dove l'integrazione è stata già sperimentata si sono prodotte esperienze rivolte in modo specifico al contrasto della crisi (che comportano del resto, difficoltà aggiuntive riconducibili anche alla necessaria sintonia nella gestione ed erogazione di politiche attive e passive sugli stessi beneficiari).

Nel corso della crisi, l'andamento degli investimenti in formazione da parte delle imprese ha subito un relativo calo, anche se non sono mancati settori, territori e comparti che autonomamente, oppure sfruttando le opportunità offerte dalla strumentazione di sostegno, hanno consapevolmente utilizzato la leva formativa come spunto e fondamento per la reazione e il rilancio. Anche la partecipazione degli adulti alle attività formative risente della contrazione delle iniziative promosse dalle imprese e sembra orientarsi maggiormente su iniziative autonome di carattere individuale.

In tal senso, i dati Istat – Forze Lavoro 2009 indicano un calo della partecipazione degli adulti alle attività formative rispetto al 2008². Prendendo in considerazione esclusivamente i corsi di formazione, gli individui che vi hanno partecipato sono stati circa un 1 milione e 400 mila e il decremento dei partecipanti è stato pari a circa 173 mila unità (-13%).

La partecipazione ai corsi finanziati direttamente dalle imprese è diminuita di quasi 1/3, e in misura maggiore rispetto a quella diretta alle iniziative finanziate dalle regioni, che potrebbe aver svolto in parte un ruolo compensativo, anche in considerazione dell'utilizzo della formazione tra gli strumenti di politica attiva. I più alti tassi di partecipazione si sono registrati comunque tra gli occupati, rispetto agli adulti in cerca di occupazione e agli inattivi. Le motivazioni della partecipazione sono fortemente riconducibili alla condizione: tra gli occupati c'è ovviamente una forte prevalenza delle motivazioni professionali, piuttosto che personali, al contrario di quanto riscontrabile tra gli inattivi. Per molti aspetti sorprende il dato relativo alle persone in cerca di occupazione: tra esse non si registra una chiara prevalenza della motivazione professionale, che incide in egual misura rispetto alle finalità personali.

Una ulteriore conferma del calo degli investimenti aziendali, può essere tratta dall'andamento particolarmente negativo del livello di partecipazione a "seminari, conferenze" (-29,2%), che, nell'ambito della formazione strutturata, coinvolge essenzialmente lavoratori con profilo professionale medio-elevato. In crescita invece, la partecipazione ad attività non mediate dalle imprese o organizzate dal sistema pubblico (lezioni private e corsi individuali + 24,5%, inglese e informatica + 29,9%). Nel complesso si osserva uno spostamento da attività di tipo professionale e strutturato ad un ambito maggiormente legato alla sfera delle scelte e delle strategie di tipo individuale.

Quanto alla distribuzione territoriale, i tassi sono complessivamente più bassi nel Mezzogiorno, sia fra gli occupati che fra coloro che sono in cerca di occupazione. Molto più alta è invece la partecipazione nel Nord, e in particolare nel Nord Est, soprattutto fra gli occupati. Tra le motivazioni del divario, giocano senz'altro un ruolo decisivo sia la minore densità e frequenza dell'offerta formativa erogata dalle imprese del Sud che si accompagna anche alla minore

¹ Si fa riferimento all'Accordo Tripartito tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni e Parti Sociali sulla Formazione Continua del 17 aprile 2007.

² Vedi oltre, Par. 1.1.

disponibilità di reddito delle famiglie e degli individui (in particolare per quanto riguarda l'accesso individuale alle iniziative).

I lavoratori occupati in aziende con almeno 10 addetti che nel corso del 2009 hanno frequentato attività formative di tipo corsuale organizzate dalle imprese di appartenenza rappresentano poco più di un terzo del totale (35,4%) e, come sempre, il tasso di partecipazione cresce all'aumentare della dimensione d'impresa (Indagine Isfol – INDACO 2009)³. Più della metà delle aziende ritiene che la formazione sia uno strumento adeguato per contrastare la crisi, in particolare la formazione tecnica e manageriale più che quella di base. Tuttavia, la quota di imprese che dichiara di aver *realmente* utilizzato le iniziative formative (interne o esterne) come misura di contrasto alla crisi è pari mediamente al 13%, anche se le evidenze variano moltissimo in relazione alla dimensione, al territorio e al settore. Di fatto, la metà delle imprese con più di 250 addetti ha utilizzato la leva formativa, così come un terzo circa delle imprese della classe dimensionale inferiore (50 - 249). Sulla bassa incidenza riscontrabile al Sud e tra le imprese più piccole, influiscono note circostanze di tipo strutturale che limitano di fatto le scelte strategiche e le reazioni alle situazioni contingenti. Le principali motivazioni che hanno spinto le aziende ad utilizzare la formazione in funzione anticrisi riguardano la necessità di aggiornare le competenze, aumentare la competitività e introdurre nuove tecnologie/prodotti/servizi, anche se, tra le imprese del Sud, si rileva una maggiore propensione alla formazione diretta alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Tuttavia, le imprese italiane ricorrono ancora poco frequentemente, sia alle analisi strutturate finalizzate alla conoscenza dei propri fabbisogni formativi (20,7%), sia alle iniziative di rilevazione delle specifiche esigenze dei lavoratori (18,7%). In questo caso le differenze settoriali e territoriali non sono marcate mentre la dimensione d'impresa incide in modo molto rilevante.

Tra i contenuti delle iniziative emerge in modo preponderante, il tema della sicurezza sul lavoro (attività, peraltro, obbligatoria). Con valori più bassi si posizionano lo sviluppo delle abilità personali e la gestione aziendale e amministrativa. Meno frequenti le lingue straniere e il lavoro d'ufficio e di segreteria. Significativa la scarsa rilevanza che assumono gli obiettivi relativi alla mobilità interna del personale e allo sviluppo di carriera.

Tali connotati relativi ai contenuti formativi possono essere approfonditi e confermati osservando le caratteristiche delle attività formative finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali⁴ che rappresentano ormai un segmento altamente rappresentativo degli andamenti nazionali.

Nel periodo compreso tra il gennaio 2009 e il giugno 2010, essi hanno approvato oltre 9.800 piani formativi destinati a circa 1 milione 288 mila partecipanti appartenenti a più di 32.500 imprese. Circa il 40% dei lavoratori coinvolti ha partecipato a iniziative centrate sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ma va specificato, tuttavia, che i moduli sulla "sicurezza" vengono inseriti in molti Piani formativi centrati su tematiche completamente diverse. Anche qui un peso rilevante hanno anche lo sviluppo delle abilità personali, confermando l'interesse prevalente delle imprese per la "formazione al ruolo". Le lingue e l'informatica hanno un peso trascurabile in quest'ambito, mentre crescono, seppur in modo contenuto, le tematiche specialistiche, legate ai processi produttivi nei diversi settori.

In genere le imprese in grado di realizzare in proprio le iniziative di formazione sono relativamente poche e comunque identificabili quasi sempre con le grandi realtà produttive. Nel

³ Vedi oltre, Par. 1.2

⁴ Sistema permanente di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.

caso delle attività promosse dai Fondi si nota, al contrario, come nel 51% dei progetti costituenti i piani approvati, le imprese beneficiarie siano comprese tra gli organismi attuatori. Si tratta di una quota considerevole che va ben al di là del numero delle grandi e grandissime imprese aderenti ai Fondi e che può indicare un cambiamento del ruolo che le stesse imprese intendono rivestire nel corso della realizzazione delle iniziative formative. Si conferma, d'altro canto, la forte presenza degli organismi esterni, segnatamente società di consulenza e degli enti di formazione. L'aula rappresenta ancora di gran lunga il contesto di apprendimento più utilizzato (3 partecipazioni su 4), seguita dai corsi di formazione a distanza. Non particolarmente incoraggiante è il dato sulla certificazione delle attività. Di fatto la maggior parte delle iniziative si conclude senza alcuna certificazione o con il rilascio di dispositivi di certificazione forniti direttamente dall'organismo attuatore o dal Fondo. I percorsi formativi che si concludono con attestazioni rilasciate o riconosciute da terzi coinvolgono complessivamente circa il 20% dei partecipanti e tra queste prevalgono i dispositivi regionali.

Per quanto riguarda la durata delle singole iniziative si riscontra una forte polarizzazione su iniziative brevissime, nelle quali è stato coinvolto circa un terzo dei destinatari; in molti casi si tratta di iniziative di aggiornamento breve o di partecipazioni a seminari e a workshop. In ogni caso oltre la metà delle partecipazioni si realizza in iniziative che non superano le 24 ore. La relativa concentrazione dell'attività di formazione in tempi brevi, unita alla prevalente attività d'aula, evidenzia la natura standard della maggior parte dei progetti formativi. Non a caso circa l'89% di essi prevede esclusivamente attività di formazione, mentre altre tipologie di intervento hanno ancora un ruolo residuale. Laddove sono presenti, i servizi aggiuntivi riguardano prevalentemente la fase che precede la formazione (in particolare orientamento e bilancio delle competenze).

Il carattere standard degli interventi non deve sorprendere ed esprime, attualmente, una delle caratteristiche tipiche dell'azione dei Fondi Paritetici. Essi hanno senz'altro contribuito al coinvolgimento di un numero elevato di lavoratori che, in assenza del loro supporto non avrebbero probabilmente avuto occasioni di accesso. Tuttavia, la necessità di soddisfare le aspettative delle imprese e di spendere prontamente le risorse a disposizione a fronte dell'esiguità dell'importo unitario pro capite (pari allo 0,30 della massa salariale che corrisponde mediamente a 40 – 50 euro annui per singolo lavoratore), induce necessariamente al finanziamento di interventi di breve durata e di impegno finanziario contenuto. Le stesse esigenze di contenimento dei costi influenzano, come ovvio, le strutture dell'offerta nelle fasi di progettazione e di realizzazione. Interventi di più ampio respiro, diretti alla riconversione e all'aggiornamento delle professionalità, potrebbero essere possibili solo attraverso disponibilità di maggiori risorse e quindi con un aumento del contributo unitario (più elevato, ad esempio, nel caso degli OPCA francesi).

Appare opportuno che, in assenza di altre possibilità, gli interventi per lo sviluppo delle competenze fondamentali dei lavoratori vengano comunque sostenuti con le risorse a disposizione. Così come è necessario concentrare gli sforzi per sostenere la formazione diretta alla riqualificazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi in periodi di crisi. Come è altrettanto auspicabile che parte delle risorse disponibili vengano convogliate con decisione alla formazione per la sicurezza sul lavoro. Alla formazione continua si attribuiscono in tal modo obiettivi molto ampi e diversificati con il rischio di trascurare una finalità, a ben vedere, fondamentale e cioè la formazione continua per lo sviluppo e la crescita, per l'innovazione di processo e di prodotto, per la competitività di impresa, per lo sviluppo locale.

Le grandi e medie imprese (ed anche quelle italiane) collocate su mercati dinamici e competitivi, pianificano e realizzano la formazione delle proprie risorse umane con costanza, di solito al di fuori dalle agevolazioni pubbliche o private, essendovi indotte dalle condizioni di

mercato. E' ormai chiaro, inoltre, l'interesse che i singoli lavoratori (se collocati in aree dove l'economia è più densa e se adeguatamente scolarizzati) hanno manifestato per il voucher formativo individuale. Le esperienze condotte nelle maggiori regioni del Nord ne sono la dimostrazione palese.

Diverso è il caso per quanto riguarda le 'dimensioni' di maggiore criticità e cioè le piccole e piccolissime imprese, le aree produttive del Mezzogiorno, buona parte dell'ampia platea dei lavoratori autonomi, dei titolari di micro-imprese e dei lavoratori cosiddetti 'atipici'. Considerando le caratteristiche della struttura produttiva del Paese, tutto questo non è affatto marginale, rappresenta anzi una quota relevantissima dell'occupazione e del tessuto produttivo nazionale. La complessità del problema non consente soluzioni semplificate.

La domanda di formazione espressa da questi aggregati è scarsa e poco strutturata, sia perché il loro posizionamento rispetto alle dinamiche del mercato non rende l'esperienza formativa indispensabile e pressante (almeno in apparenza e nella percezione individuale), sia perché non sono in grado di sfruttare appieno i circuiti informativi disponibili. Allo stesso tempo lo scarso accesso a opportunità di aggiornamento ne condiziona lo sviluppo e prolunga la loro permanenza in posizioni di svantaggio.

L'offerta di sostegni finanziari alla formazione dei lavoratori cresce, sia in termini di risorse, sia in termini di sviluppo e moltiplicazione degli organismi preposti. L'insieme dei 18 Fondi Paritetici può contare su un introito annuo che si supera i 450 milioni di euro e che si somma ai circa 150 che il Ministero del Lavoro annualmente ripartisce tra le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano. Per quanto riguarda il FSE, hanno assunto un'importanza preponderante l'insieme delle misure, che pongono in primo piano la sinergia tra Stato, Regioni e Parti Sociali e che produce senza dubbio un mutamento virtuoso nella "destinazione d'uso della formazione continua", utilizzata in questo quadro come nesso centrale nell'integrazione tra politiche passive e attive.

Ciononostante, si evidenzia ancora il permanere di uno scarso coordinamento tra i diversi canali di sostegno e ciò rappresenta un limite serio all'efficacia degli interventi. Le ragioni per un impegno serio su questo fronte sono molto chiare: i sostegni finanziari nazionali e dei Fondi Paritetici si rivolgono esclusivamente ai lavoratori dipendenti (i soggetti per i quali le imprese versano il contributo dello 0,30) restano al margine i titolari delle piccolissime imprese e gli autonomi, raggiungibili attualmente dal solo FSE. Per accompagnare efficacemente processi complessi (l'introduzione di nuove tecnologie, il ridisegno dei sistemi organizzativi o le forme aggregative tra le piccole realtà produttive), è necessario coordinare e integrare gli strumenti ed indirizzarli al sostegno di piani formativi organici di sviluppo, che coinvolgano sincronicamente più imprese e le diverse figure presenti all'interno delle stesse (sia dipendenti che titolari).

Tuttavia, la complessità in tal senso cresce insieme al rafforzamento e alla progressiva accentuazione delle autonomie (istituzionali o semplicemente organizzative e gestionali) dei diversi attori. Nel quadro del decentramento e della sussidiarietà, le scelte vengono formulate e perseguite nell'esercizio delle rispettive autonomie e si configurano, pertanto, come essenzialmente volontarie, pur se obiettivamente convenienti. Il loro successo dipende dalla concreta capacità di ciascun soggetto e dalle caratteristiche del contesto entro il quale si trova ad operare.

In questo quadro, al decisore e al regolatore spetta il compito di promuovere le condizioni per cui l'esercizio dell'autonomia dei soggetti possa compiersi e indirizzarsi efficacemente; ciò può avvenire attraverso la diffusione delle informazioni circa le migliori esperienze, la condivisione

degli strumenti di volta in volta utilizzati nei contesti di successo, e nell'accompagnamento all'adattamento e all'utilizzo di questi ultimi.

Ma è necessario operare anche sul piano strutturale recuperando rapidamente alcune direttrici di azione (riprese tra l'altro nelle Linee Guida per la Formazione, sottoscritte dal Governo dalle Regioni e dalle Parti Sociali nel febbraio del 2010), relative in particolare: al rilancio dell'attività dei luoghi di confronto tra Regioni e Parti Sociali, previsti dalla normativa vigente (come ad esempio l'Osservatorio nazionale per la formazione continua istituito presso il Ministero del Lavoro); al potenziamento degli strumenti per la rilevazione dei fabbisogni formativi e occupazionali; alla riconsiderazione di strumenti alternativi e maggiormente centrati sul potenziamento dell'accesso non mediato alle opportunità formative (come, ad esempio, le agevolazioni fiscali per le spese dedicate all'aggiornamento professionale); alla definizione di dispositivi per il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze acquisite direttamente sul lavoro. Questi ultimi, oltre ad essere elementi indispensabili per il singolo lavoratore in un contesto in rapido mutamento, rappresentano la condizione primaria attraverso la quale promuovere tra le imprese la consapevolezza del valore stesso della formazione e, in generale, dell'apprendere.

Con la Strategia Europe 2020, lanciata dalla Commissione Europea nel marzo del 2010, sono stati individuati i nuovi obiettivi comunitari da conseguire entro il prossimo decennio, unitamente alle strategie di azione per uscire con successo dalla crisi e porre le basi per il consolidamento di una ripresa che poggi su nuove e più solide basi. Il Consiglio europeo, con il supporto della Commissione che monitorerà gli interventi a livello nazionale, valuterà periodicamente la coerenza delle azioni messe in campo dai Paesi membri con le direttrici operative definite dalla Strategia.

Utilizzando al meglio le riflessioni sugli aspetti positivi e negativi delle esperienze condotte in via emergenziale, sembra quindi giunto il momento di riprendere le iniziative di riforma necessariamente rallentate dall'insorgenza della crisi e dall'impegno sulle azioni di contrasto.

Come noto, le importanti indagini prospettiche che hanno accompagnato il percorso di definizione dei nuovi orientamenti comunitari, prevedono per il 2020 un forte aumento delle opportunità per il lavoro altamente qualificato e una altrettanto forte contrazione delle opportunità per il lavoro poco qualificato.

I nuovi obiettivi relativi ai tassi di occupazione potranno essere quindi conseguiti solo proseguendo nelle azioni di riforma e riassetto del nostro sistema nazionale di educazione e formazione; gli interventi formativi, rivolti in particolare agli adulti occupati ed inoccupati, dovranno incidere prioritariamente sui lavoratori con basse qualifiche in direzione di un incremento rapido e significativo delle competenze da essi possedute. Allo stesso tempo, la forte espansione della quota delle attività tecniche e gestionali e delle alte professioni, che nel 2020 costituirà il 42% dell'occupazione totale in Europa, non deve condurre ad una sottovalutazione del contributo dei comparti tradizionali, da rilanciare però su nuove e più solide basi.

Capitolo 1

La partecipazione dei lavoratori e il ruolo delle imprese

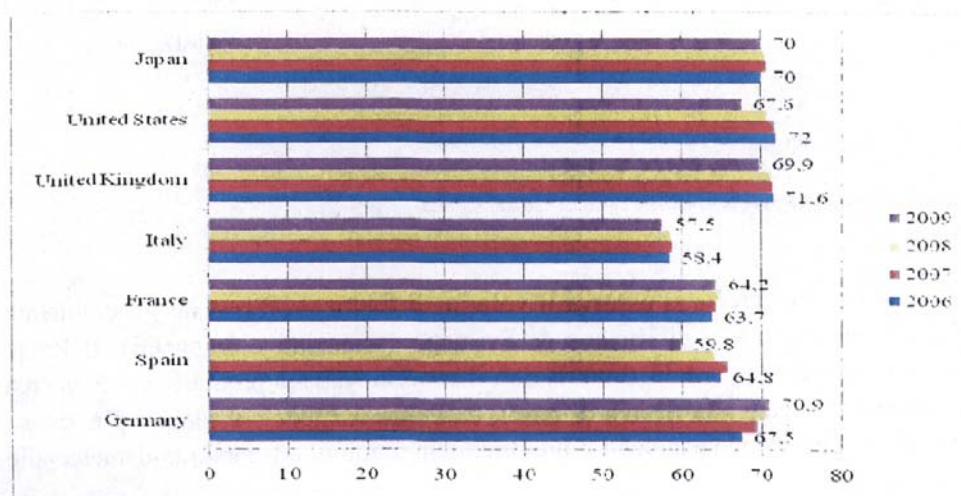
1.1 - Forze di lavoro e formazione

1.1.1 - Alcuni raffronti internazionali

L'evoluzione dei tassi di occupazione nel quadriennio 2006-2009 consente di cogliere gli andamenti di alcuni paesi avanzati prima che iniziasse la crisi e durante il suo periodo più acuto. Le dinamiche nei diversi contesti, con l'eccezione della Germania dove si è riscontrata una crescita costante, sono molto simili con il 2009, che segna un livello spesso inferiore a quello del 2006. Tale regressione si lega anche al naturale andamento della crisi, che pur affondando le sue radici nel 2008, è nell'anno successivo che produce i suoi effetti più rilevanti sul mercato del lavoro.

Pur nella similarità, occorre, tuttavia, cogliere alcune specificità che sono riconducibili alle caratteristiche della struttura produttiva delle singole economie, a iniziare da quelle maggiormente vocate all'export, in cui spesso è ancora forte il tessuto industriale più tradizionale, come in Germania, Giappone, rispetto a quelle basate su una economia di servizi, soprattutto sul terziario avanzato, come nel caso di Stati Uniti e Regno Unito. Nel primo gruppo di paesi la capacità di produrre prodotti con standard qualitativi elevati, quale può essere il caso tedesco, può aver rappresentato un sicuro plus di espansione in quei mercati, come quelli asiatici, che hanno continuato a crescere nel periodo.

Grafico 1.1 - Andamento del tasso di occupazione in alcuni paesi a economia avanzata (periodo 2006-2009)



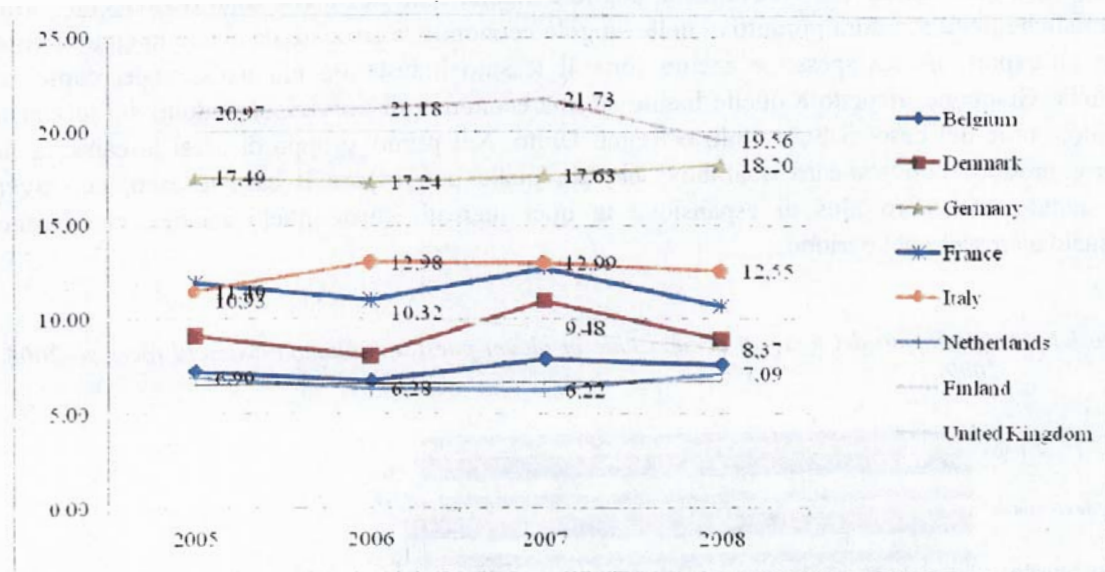
Fonte: elaborazione Isfol - Area Politiche e offerte per la formazione continua - su dati Eurostat

Il livello di sviluppo di un'economia si misura anche tenendo presente quali siano le componenti dinamiche rispetto all'innovazione tecnologica e alla correlata incidenza di attività e professionalità che gestiscono informazioni ad alta intensità di conoscenza. In questo ambito produttivo diviene strategica la presenza di una forza lavoro qualificata, in grado di rafforzare i processi di creazione e di rigenerazione delle competenze.

Questo tipo di sviluppo necessita di una formazione concentrata su obiettivi specifici, correlata alla crescita dei nuovi settori strategici con particolare attenzione sia nella tipologia dei saperi veicolati che alle metodologie del loro trasferimento, molto spesso oltre l'aula.

Il numero di occupati nei settori tecnologici e ad elevata intensità di conoscenza posiziona l'Italia (almeno nominalmente) tra le realtà con maggiori potenzialità. Una simile caratterizzazione può ricondursi alla presenza di settori che necessitano di un continuo ricorso a tecnologie sempre più performanti, a cui si affiancano disegni organizzativi in grado di ottimizzare il loro impiego. Anche in questo caso occorre, tuttavia, focalizzare l'attenzione su quale sia la capacità di continuare a generare effettiva innovazione e a implementarla nel tempo. In particolare, una scarsa attenzione nella valorizzazione di figure apicali e strategiche all'interno delle imprese del settore può, a medio termine, impoverire la struttura produttiva.

Grafico 1.2 - Numero di Occupati nei settori tecnologici e ad elevata intensità di conoscenza (per 1.000 occupati)



Fonte: elaborazione Isfol - Area Politiche e offerte per la formazione continua - su dati Eurostat

Rischio che l'Italia può correre se si osserva il volume di figure professionali generalmente associate ai processi di innovazione e di Ricerca & Sviluppo (scienziati e ingegneri). Il Paese esporta figure tecniche e scientifiche non in sintonia con il proprio sistema produttivo e di ricerca (in particolare professionalità legate alla ricerca di base), dall'altra richiede – e sempre più spesso importa da altri contesti – figure tecniche apicali o intermedie in grado di adattarsi rapidamente alle sfide nei settori più competitivi.