

# Tenersi aggiornati? Lo scatto del Sud

**Il 90% di chi partecipa a un corso promosso dai fondi interprofessionali vede «miglioramenti significativi». Resta il gap tecnologico**

di **Barbara Millucci**

**I**l lavoro sta cambiando e la formazione è la leva che guida il cambiamento, soprattutto al Sud. Dove resta però evidente il divario tecnologico rispetto al Nord: chi segue corsi sulle tecnologie, nel Meridione, non necessariamente vede poi migliorare le proprie mansioni.

Secondo un'indagine Rola (Rilevazione delle opinioni dei lavoratori e delle aziende), svolta da Fondimpresa (fondo per la formazione profes-

nale creato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e Inapp, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), la quota di lavoratori che riscontrano cambiamenti dopo un percorso formativo è più elevata nel Mezzogiorno. Qui, l'80% dei lavoratori nota cambiamenti sulla riduzione dei livelli gerarchici, con maggiore partecipazione ai processi di innovazione e più autonomia decisionale. La percentuale scende di molto nelle regioni centrali e settentrionali: rispettivamente 68% e 67%.

Inoltre il 92% dei lavoratori che hanno seguito un corso di formazione al Sud, in qualsiasi materia, registra miglioramenti significativi quando si tratta di acquisire e migliorare le procedure aziendali e riduce gli errori sul lavoro. La percentuale è dell'88% al

Nord e dell'87% al Centro.

L'indagine ha coinvolto 11 mila 929 dipendenti delle maggiori aziende italiane, aderenti a Fondimpresa, durante la crisi pandemica del 2020, ed è stata presentata il 6 ottobre.

## Disparità

Secondo la ricerca, il livello di conoscenza auto-percepito dai lavoratori settentrionali prima e dopo la formazione — quindi l'efficacia dell'intervento formativo — aumenta soprattutto con i corsi in contabilità e finanza, seguiti da quelli sull'impatto ambientale. I lavoratori del Centro percepiscono maggiori differenze tra il prima e il dopo con i corsi sull'impatto ambientale. Mentre nel Mezzogiorno i dipendenti registrano un più ampio differenziale di competenze nel terziario: per esempio sui compiti di ufficio e segreteria e sulla sicurezza sul lavoro.



Peso: 45%

Dice Valentina Ferri, ricercatrice Inapp: «Maggiore è il livello di conoscenze che i lavoratori testimoniano di avere acquisito dopo la formazione, maggiore è la probabilità che il lavoratore cambi mansione, in particolare al Meridione».

Sono risultati interessanti, che si scontrano però con l'effetto della formazione nell'ambito delle tecnologie. Se al Centro e al Nord, infatti, queste lezioni hanno prodotto notevoli cambiamenti, al Sud non si registrano significative evoluzioni nelle mansioni.

«Il Mezzogiorno ha ostacoli che non possono essere colmati dalla sola formazione — dice Ferri —. Occorrono interventi di altro genere che moltiplichino gli effetti dei corsi. Ci sono problemi strutturali: pochi macchinari e strumenti, pochi investimenti, a volte una miopia dei dirigenti d'azienda».

«Terminata l'emergenza legata alla pandemia — dice Sebastiano Fadda,

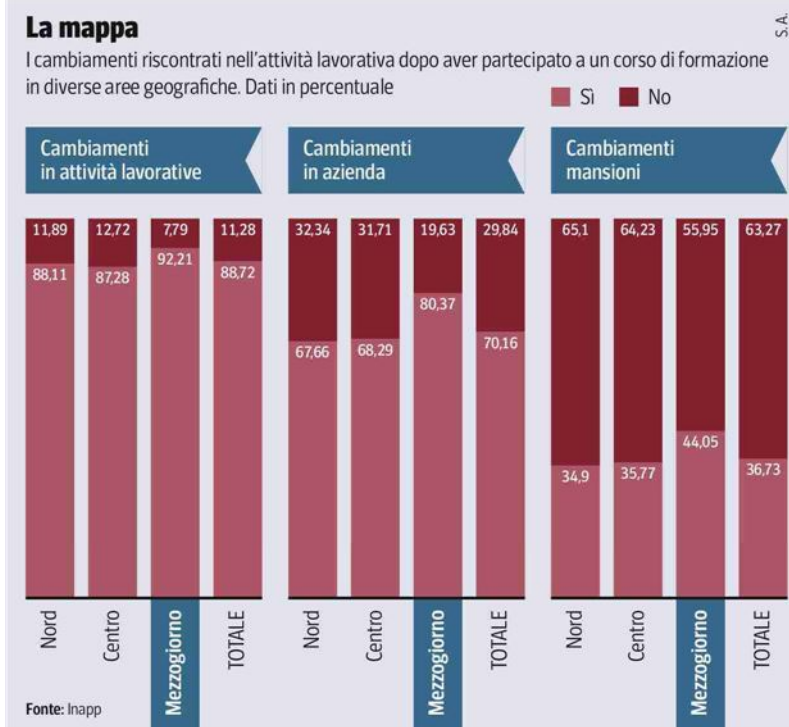
presidente dell'Inapp — è fondamentale intensificare gli investimenti su percorsi di re-skilling (cioè l'acquisizione di competenze per nuovi ruoli aziendali, ndr.) e di up-skilling (l'acquisizione di competenze nel proprio campo, ndr.). Si tratta insomma di proseguire gli investimenti sui percorsi di formazione sia per favorire il passaggio del lavoratore da un'azienda all'altra sia per consentire al dipendente di fare carriera all'interno della stessa impresa. «Bisogna evitare l'obsolescenza delle competenze. Sarebbe una perdita di competitività per le nostre imprese».

Il modello educativo tradizionale deve dunque essere integrato da un apprendimento continuo per tutto l'arco della vita lavorativa, così da agevolare lo sviluppo tecnologico delle imprese. «Affinché gli interventi formativi producano dei risultati, soprattutto al Sud, devono verificarsi ancora altre condizioni», dice Fadda.

La prima è intervenire sulla transizione tecnologica per l'industria 4.0, dove oggi le aziende del Mezzogiorno sono in ritardo.

«L'essere formati in questo ambito al Sud sembra sortire effetti contenuti», dice Fadda. Mentre al Centro e al Nord sia le aziende che propongono i percorsi di formazione sia i dipendenti che seguono i corsi registrano effettivi cambiamenti di rotta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Lavoro**  
Sebastiano Fadda, presidente Inapp: più formazione o perdiamo in competitività



Peso: 45%