

# SEBASTIANO FADDA «IL FUTURO DEL MERIDIONE È LA FORMAZIONE»

Il presidente Inapp: «Per innovare i lavoratori devono avere competenze»

di Emanuele Imperiali

III



## «IL FUTURO DEL SUD È NELLA FORMAZIONE»

**F**ormazione e Mezzogiorno, Economia del Corriere del Mezzogiorno ha intervistato il Presidente dell'Istituto Nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp), Sebastiano Fadda.

Dalla recente indagine Fondimpresa - Inapp emerge che la formazione continua è la vera svolta per i lavoratori del Mezzogiorno, ancora di più rispetto al Centro e al Nord. Perché a suo parere?

«In tutte le strutture produttive, dovunque siano localizzate, esiste il bisogno di adeguare continuamente le competenze e le abilità dei lavoratori all'evoluzione delle tecnologie e dei modelli produttivi. Nel

Mezzogiorno questo è ancora più importante perché mediamente le imprese non operano sulle frontiere tecnologiche più avanzate e quindi c'è bisogno di un miglioramento delle competenze dei lavoratori



Peso: 1-56%, 3-99%

per favorire l'introduzione di innovazioni tecnologiche e organizzative e per superare il disallineamento tra fabbisogni delle imprese e formazione erogata nei percorsi standard».

**I lavoratori meridionali in più dell'80% dei casi, assistono a cambiamenti in azienda dopo la formazione, con la riduzione dei livelli gerarchici, una maggiore partecipazione a processi di innovazione e una maggiore autonomia decisionale. Perché invece c'è ancora tanta resistenza nelle aziende meridionali a investire massicciamente in formazione continua delle maestranze?**

«Sono proprio queste le caratteristiche proprie dell'evoluzione dei modelli di organizzazione del lavoro coerenti con l'introduzione delle nuove tecnologie: riduzione delle mansioni fisse ripetitive e della semplice esecuzione di operazioni routinarie gerarchicamente determinate, a favore di un maggior coinvolgimento della responsabilità individuale e di gruppo, con lo sviluppo di capacità di problem solving ispirate a una concezione del lavoro basata sul raggiungimento del risultato piuttosto che sul rispetto di routine standardizzate. Le cause della relativa lentezza nel percorrere questa strada stanno, da un lato, nell'assenza di un sistema organicamente strutturato di interventi e di soggetti dedicati alla formazione continua, ma, d'altro lato, spesso anche in un'insufficiente consapevolezza di queste dinamiche da parte del management. Il problema della formazione si pone anche nei riguardi dei manager».

**Cosa può concretamente fare il Piano Nazionale Ripresa e Resilienza sul tema della formazione nel Mezzogiorno? C'è una tesi in base alla quale vi sarebbe un elemento di forte criticità in merito alla formazione riguardante le tecnologie abilitanti di industria 4.0, perché non**

**riuscirebbe a stimolare cambiamenti nelle aziende del Mezzogiorno. Cosa andrebbe modificato nel Pnrr per venire incontro alle esigenze del Sud?**

«La prima cosa da fare per venire incontro alle esigenze del Sud è fare in modo che la quota del 40% della spesa del Pnrr da destinare al Mezzogiorno sia effettivamente raggiunta. E questo, per molte ragioni, non è un obiettivo facile. La seconda è dare effettiva attuazione, specie nel Mezzogiorno, dove ve ne è più bisogno, al programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) previsto dal Pnrr e adottato a seguito delle intese in sede di Conferenza Stato-Regioni. La terza cosa è potenziare la filiera lunga della formazione professionale, realizzando un coordinamento, anzi una integrazione tra gli istituti statali di formazione professionale e gli altri percorsi non statali. Ma la cosa più importante credo sia riuscire a stabilire a livello locale una sede di coordinamento (comitato strategico, o cabina di regia, come la si voglia chiamare) in cui imprenditori, lavoratori, istituti di formazione e autorità regionali progettino insieme piani di formazione rispondenti alle esigenze dello sviluppo locale. Ciò è particolarmente necessario per rafforzare e dare senso al sistema duale, come previsto politiche attive del lavoro e della formazione».

**Persiste oggi nel nostro Paese un evidente gap di competenze di base dei lavoratori tra Sud e resto d'Italia, che non permette di effettuare uno scatto in termini di apprendimento. Quanto pesa la scarsa dotazione infrastrutturale su questo processo cognitivo?**

«Nella Missione 4 del Pnrr sono previsti ingenti investimenti per il potenziamento delle infrastrutture didattiche e per la riqualificazione dell'edilizia scolastica. Ma è anche l'armatura infrastrutturale dei territori nel suo complesso a indebolire i cir-

cuiti formali e informali di accumulazione del capitale umano nel Mezzogiorno. Tuttavia, non facciamoci illusioni: più che le infrastrutture materiali, contano lo stato delle istituzioni, gli atteggiamenti mentali, i modelli di comportamento. Sono principalmente questi i fattori che inceppano lo sviluppo dei processi di apprendimento, e agire su questi è molto più complesso che realizzare investimenti materiali».

**Finalmente anche in Italia si comincia a capire che la formazione di un lavoratore, in una fase di sempre continue innovazioni, non può limitarsi ai banchi di scuola ma deve proseguire per l'intera vita lavorativa. Ma chi, secondo lei, dovrebbe farsi carico dei costi di una formazione continua?**

«È vero, ormai si comincia a capire che, in tempi di accelerati cambiamenti strutturali, i processi di riallocazione del lavoro contano quasi più dei processi di allocazione iniziale e che per questa ragione è necessaria una formazione continua. Ma questa, pur giovando alle singole imprese che ne fruiscono, possiede anche una componente qualitativa di bene pubblico ed è ricca di externalità positive, per cui il relativo finanziamento deve distribuirsi a carico di tutti i soggetti che ne beneficiano: la collettività, le singole imprese e i lavoratori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

di **Emanuele Imperiali**

**Deve essere raggiunta la quota del 40% del Pnrr destinato al Meridione**



Peso: 1-56%, 3-99%

Il presidente Inapp: per favorire  
l'innovazione i lavoratori meridionali  
devono aggiornare le competenze

**SEBASTIANO  
FADDA**



Peso:1-56%,3-99%

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.