



*Nel lavoro che cambia è strategica, più che in passato, la collaborazione tra il mondo della formazione e le aziende...*

Il lavoro è cambiato, e sta ancora cambiando, radicalmente e rapidamente. In gran parte delle nazioni avanzate ed emergenti diversi fattori stanno modificando in profondità l'esperienza di chi si affaccia al primo impiego o di chi ha una carriera più o meno lunga dietro le spalle. Da una parte le conseguenze della recessione globale, prima, e della pandemia, poi, che hanno riconfigurato la nostra società e i fondamentali dell'economia; dall'altra le inedite forze che modificano la creazione e la distribuzione del valore da parte delle imprese, sull'onda delle accelerazioni imposte dall'evoluzione tecnologica. Un'ulteriore direttrice di trasformazione, inizialmente impressa dalla volontà politica dei paesi più sensibili ed evoluti, ed oggi spinta anche dalla crisi energetica e dal relativo innalzamento dei costi, è quella della cosiddetta transizione ecologica.

Ma non dobbiamo pensare che i processi di trasformazione coinvolgano tutti in egual misura. Accanto ad aziende che investono in ricerca e sono partecipi di dinamiche, anche internazionali, che spingono in questo senso, altre puntano poco (o meno rispetto a quanto accade normalmente in Europa) sull'innovazione. D'altro canto, la popolazione italiana è in media meno istruita di quella degli altri Paesi europei (abbiamo percentuali di diplomati e di

laureati fra le più basse dell'UE) e proporzionalmente è meno coinvolta in processi di formazione continua (cioè durante il rapporto di lavoro), permanente (rivolta ad adulti non occupati) o in politiche attive del lavoro, tra cui vi sono anche le azioni formative di *upskilling* (aggiornamento) o *reskilling* (riqualificazione).

In sostanza le grandi trasformazioni rischiano di esasperare una pericolosa classifica, sia tra le persone che tra le aziende, classifica che tende a separare sempre più chi ce la fa da chi resta indietro.

In questo contesto turbolento e sfidante la collaborazione tra il mondo della formazione e le aziende assume un carattere ancora più strategico che in passato. Da una parte infatti la formazione duale, ossia quella che si svolge in parte in aula ed in parte in azienda, consente di creare una preziosa osmosi tra le competenze, le culture, le dotazioni tecnologiche che caratterizzano i due mondi e permette alla formazione di tenersi al passo coi tempi e coi processi più avanzati: possiamo dire che il lavoro e l'impresa (soprattutto le imprese più grandi e/o più innovative) contribuiscono a tenere la formazione all'avanguardia nei vari settori. D'altra parte, molto spesso è proprio la formazione ad essere portatrice non solo di competenza, ma anche di innovazione presso le imprese con cui collabora: tramite il proprio personale e i propri allievi, freschi di studio e di esperienza pratica aggiornata, essa infatti contamina positivamente le culture e le pratiche aziendali anche al di là dell'immediata richiesta di competenze espressa delle aziende.

Questo valore aggiunto della formazione - gli effetti positivi in termini di innovazione di processo e di prodotto portati dalle e nelle interazioni con le realtà produttive - è particolarmente prezioso in un tessuto imprenditoriale come quello italiano, caratterizzato da molte piccole e medie imprese, talvolta poco interconnesse e poco inclini al cambiamento, per le quali l'alleanza strategica con la formazione professionale può avere questo significato peculiare in più.

Ed infine, una sinergia concreta e vitale tra l'impresa più avanzata e la migliore formazione può consentire alle istituzioni formative, più reattive e rapide nei cambiamenti di quanto non lo siano la scuola o l'università, di puntare sempre verso la formazione dei profili davvero richiesti sul mercato del lavoro, riducendo quel mismatch che purtroppo ostacola in tanti casi l'accesso al mondo del lavoro; con un'ambizione in più: essere pronti a preparare per tempo ai lavori del futuro!