

FORMAZIONE E COMPETENZE NELL'INDUSTRIA ALIMENTARE 4.0

**Indagine conoscitiva sui fabbisogni
formativi e sulle nuove competenze
nell'industria alimentare**

Abstract



Abstract

Indagine conoscitiva sui fabbisogni formativi e sulle nuove competenze nell'industria alimentare

L'introduzione di nuove tecnologie, l'avanzamento della robotica e della digitalizzazione stanno avendo impatti significativi anche nel settore dell'Industria Alimentare e richiedono una particolare attenzione agli aspetti legati alla formazione e, in particolare, all'acquisizione di competenze utili al miglioramento delle professionalità operanti nei diversi contesti produttivi.

La Uila Nazionale, nell'ambito delle attività progettuali individuate dall'EBS, ha svolto una indagine conoscitiva sui fabbisogni formativi e sulle nuove competenze nell'industria alimentare. Per la ricerca sono stati somministrati circa 1.400 questionari sia alle lavoratrici e ai lavoratori, sia a responsabili aziendali, al fine di ricostruire e analizzare un quadro campionario delle condizioni, aspettative e anche criticità che possono riguardare il tema della formazione professionale.

L'acquisizione delle competenze costituisce un terreno di comune interesse per tutti gli attori del settore ed è un aspetto decisivo per sostenere lo sviluppo dell'industria alimentare in un'ottica di sempre maggiore sostenibilità sociale ed economica. I risultati della ricerca hanno l'obiettivo di rappresentare un elemento di riflessione, di studio e di approfondimento su un argomento che assumerà sempre maggior rilevanza per l'Industria alimentare e vogliono porsi, anche, come sostegno all'attività contrattuale che le Parti Sociali esercitano.

Obiettivi dello studio

L'obiettivo primario della ricerca è stato di approfondire e analizzare i fabbisogni formativi e l'evoluzione delle competenze richieste nell'industria alimentare, alla luce delle significative trasformazioni indotte dall'introduzione di nuove tecnologie, dall'avanzamento della robotica e dalla crescente digitalizzazione del settore. Un aspetto fondamentale della ricerca è stato quello di sondare le percezioni del personale operante nel settore dell'industria alimentare, allo scopo di identificare convergenze e divergenze tra la visione dei lavoratori e quella dei dirigenti aziendali riguardo alla formazione e allo sviluppo di competenze specifiche.



Metodologia



Campione

La ricerca è stata realizzata attraverso la somministrazione di circa 1.400 questionari a lavoratrici, lavoratori e responsabili aziendali. L'utilizzo del campione di convenienza è stata una scelta metodologica dettata dalla necessità di coinvolgere un ampio spettro di partecipanti in tempi relativamente brevi. Oltre ad una maggiore rapidità d'attuazione, questo tipo di campione ha consentito di penetrare in modo più profondo il campo di studio raggiungendo agevolmente partecipanti disponibili e accessibili e favorendo anche l'avvio di quel percorso di sensibilizzazione e condivisione cui mirava l'indagine.

Il campione ha coinvolto 1.400 intervistati su un panel di circa 300 imprese. Delle 300 imprese, oltre i tre quarti appartengono al settore del Food. Gli intervistati sono principalmente di genere maschile (71,70%) e l'età media è di 49 anni, con una leggera preponderanza della classe 30-49. Questi dati sono tendenzialmente in linea con la caratterizzazione settoriale generale (elaborazione INAPP-Ares 2.0 su dati ISTAT 2018, 2021). Contrariamente ai dati di settore, invece, le imprese del campione sono principalmente di dimensioni medio grandi (tra i 100 e i 500 dipendenti).

Strumento di raccolta dati

Per la raccolta dei dati è stato utilizzato un questionario dotato di una struttura articolata utile a indagare in maniera estesa le tematiche di interesse. La scelta di adottare risposte singole e multiple prevalentemente precodificate ha permesso di semplificare la compilazione e l'analisi dei risultati, garantendo al contempo una raccolta dati precisa e mirata. La presenza di batterie Likert e scale auto ancoranti ha offerto una valutazione dettagliata dell'intensità delle percezioni e delle opinioni degli intervistati su specifici argomenti, consentendo di catturare sfumature e gradazioni di giudizio con un alto grado di specificità. Per consentire di indicare eventuali risposte non contemplate nei piani di chiusura, è stata sempre prevista l'opzione "altro", assicurando così che il questionario potesse accogliere un ventaglio più ampio di feedback e osservazioni.

Questa strutturazione del questionario ha garantito un bilanciamento ottimale tra la necessità di standardizzazione delle risposte e la flessibilità richiesta per esplorare tematiche complesse e variegate. Le domande sono formulate per coprire un ampio spettro di argomenti, dall'introduzione di nuove tecnologie alle esperienze formative pregresse, passando per l'analisi del fabbisogno formativo prospettico, garantendo così una raccolta dati esaustiva e articolata.

Raccolta dei dati

Il questionario è stato somministrato in modalità online attraverso un processo di autosomministrazione, consentendo ai partecipanti di compilare autonomamente le risposte in un ambiente digitale.

Questa scelta metodologica ha garantito un'elevata flessibilità di accesso per gli intervistati, facilitando la partecipazione da diverse ubicazioni e in momenti diversi, in linea con le loro disponibilità. Per ottimizzare l'esperienza degli utenti, il questionario è stato implementato su un sito web appositamente progettato per migliorarne la visualizzazione e l'usabilità. Tale piattaforma ha permesso una navigazione intuitiva tra le diverse sezioni del questionario, assicurando che le istruzioni fossero chiare e che il formato delle domande fosse facilmente comprensibile.

Analisi dei dati

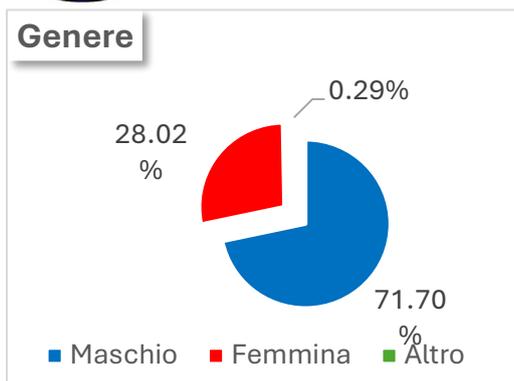
La fase di analisi dei dati raccolti è stata meticolosamente pianificata ed eseguita utilizzando il software statistico SPSS, un'opzione privilegiata per la sua robustezza e flessibilità nel trattamento di complessi set di dati. Inizialmente, si è proceduto con analisi monovariate, il che ha permesso un esame approfondito della qualità dei dati, valutando le distribuzioni di frequenza e identificando i valori caratteristici di ciascuna variabile. Questo step preliminare è stato fondamentale non solo per assicurare l'affidabilità dei dati ma anche per procedere con una ricodifica mirata di alcune variabili. Tale ricodifica ha avuto l'obiettivo di ottimizzare le distribuzioni, rendendo le variabili più informative e funzionali per le fasi successive dell'analisi.

Successivamente, l'attenzione si è spostata sulle analisi bivariate, che hanno esplorato le relazioni tra coppie di variabili, fornendo un quadro più dettagliato delle interconnessioni presenti all'interno del set di dati. In alcuni casi specifici, si è esteso l'approccio alle analisi incrociate a tre variabili, per indagare la natura delle relazioni in maniera ancora più complessa e articolata.

Lettura trasversale del questionario somministrato. Elementi significativi

Dati sociografici dei partecipanti e caratteristiche aziendali

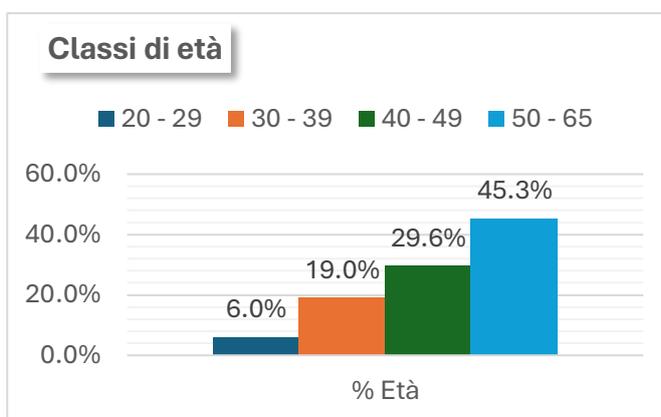
La prima sezione del questionario è volta a comprendere le caratteristiche degli intervistati (in termini di età, genere, titolo di studio, ruolo svolto in azienda) e delle imprese presso le quali sono occupati.



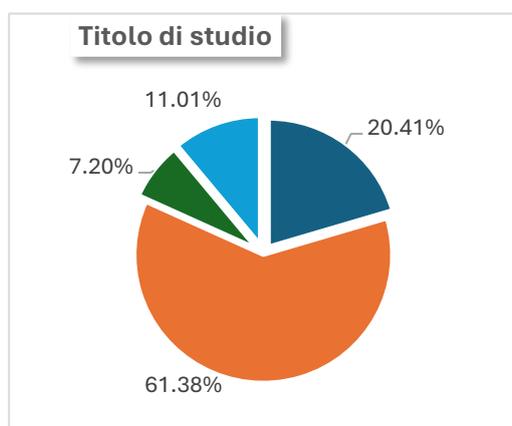
La maggior parte di coloro che hanno compilato il questionario è di genere maschile (71,70%) mentre la restante parte si suddivide in donne (28,02%) e altro (0,29%). Nella fascia d'età 50-65 i lavoratori sono il 73,7%, le lavoratrici il 26,3%, in un rapporto di circa una donna ogni tre uomini, l'incidenza percentuale delle dipendenti di sesso femminile cresce nella fascia d'età 40-

49 (30,2%), cala un po' nella classe d'età 30-39 (27,3%) e cresce ancora nella classe d'età 20-29 (33,3%).

Con riferimento alla classe d'età dei partecipanti, è significativa la preponderanza in termini relativi delle persone che hanno dichiarato di avere un'età compresa tra i 50 e i 65 anni (il 45,3%). In questa fascia sono concentrati quasi la metà degli intervistati con un andamento decrescente nelle classi di età inferiori (40-49 anni: 29,6%; 30-39 anni: 19%;



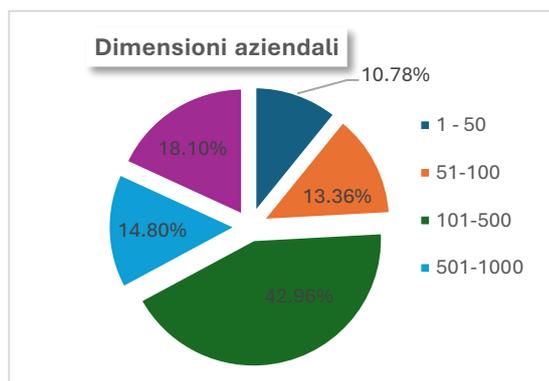
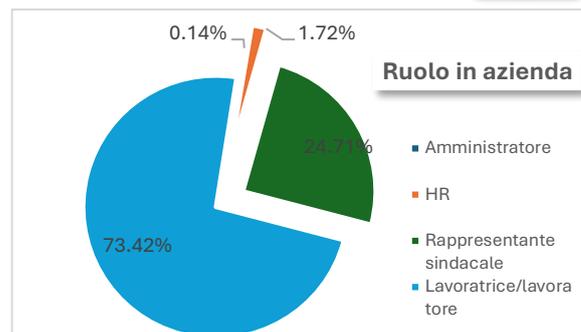
20-29 anni: 6%). Il dato rimane costante anche se si analizza l'incidenza delle classi d'età distinta per genere, infatti, appartengono alla fascia 50-65 anni il 43% delle donne e il 46% degli uomini; nella fascia 40-49 ricadono il 32% delle donne e il 29% degli uomini, nella fascia d'età 30-39 anni sono il 18% delle donne e il 19% degli uomini e, infine, residuano nella fascia 20-29 anni il 7% delle donne e il 6% degli uomini.



La maggioranza del campione dispone di un'istruzione di livello medio-alto. L'11,01% ha conseguito un titolo accademico, laurea triennale o specialistica o un dottorato. La parte più consistente dei partecipanti, pari al 61,38%, possiede un diploma di scuola secondaria superiore o professionale. Non è trascurabile la quota di coloro che hanno un livello di istruzione inferiore al diploma, che si attesta al 20,41% ed è limitata la percentuale dei lavoratori

con formazione tecnico-professionale, pari al 7,20%.

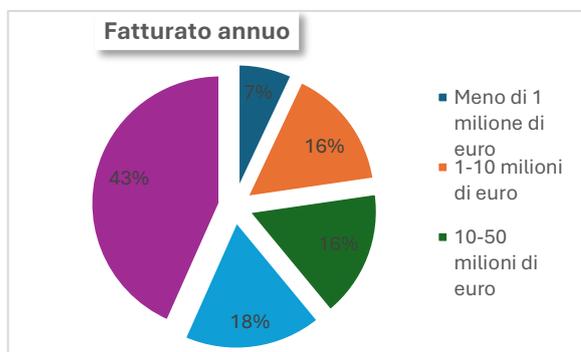
La quota più consistente di intervistati, pari al 73,42%, può essere ricondotta più genericamente alla classe dei lavoratori; il 24,71% ricopre il ruolo di rappresentante sindacale mentre l'1,72% riveste il ruolo di Responsabile risorse umane e il residuale 0,14% quello di Amministratore.

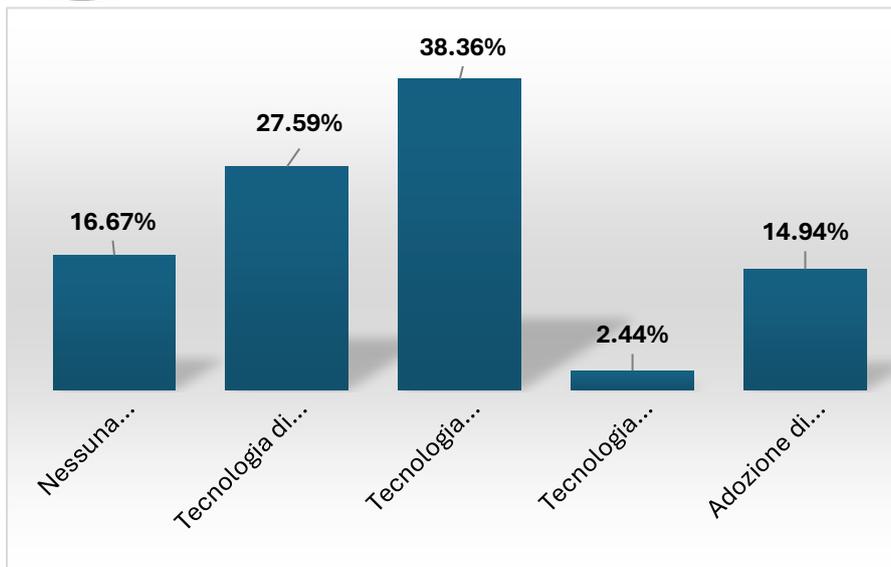


Dal punto di vista delle aziende nelle quali operano le persone che hanno compilato il questionario, emerge che la maggior concentrazione riguarda imprese da 101 a 500 dipendenti (il 42,96%) con un sostanziale equilibrio di presenza tra le altre tre classi selezionabili (1-50 dipendenti: 10,78%, 51-100 dipendenti: 13,36%, 501-1000 dipendenti: 14,80%, oltre 1000 dipendenti:

18,10%).

La maggior parte delle aziende incluse nel Campione, pari al 43,38%, registra un fatturato annuo che eccede i 100 milioni di euro. Le rimanenti società si distribuiscono in maniera quasi equa tra le diverse fasce di fatturato: il 17,55% si posiziona nella fascia tra 50 e 100 milioni di euro, il 16,39% tra 10 e 50 milioni di euro, e il 15,73% non supera i 10 milioni di euro. Si evidenzia inoltre un segmento più ristretto di aziende con fatturati più contenuti, che costituisce il 6,95% del totale.





Gli intervistati hanno dichiarato che soltanto il 16,67% delle imprese nel quinquennio precedente non ha investito in nuove tecnologie. Il 27,59% ha investito in tecnologie di base (es. tecnologie standard di miglioramento operativo, software di gestione, sistemi di tracciamento scorte,

ecc...), il 38,36% si è dotato di sistemi di tecnologia avanzata (es. automazione processi, robotica, sistemi avanzati di controllo qualità) e il 2,44% ha investito in tecnologie all'avanguardia (es. IoT, analisi dati, ecc..). Significativo è, infine, rilevare che il 14,94% delle imprese ha investito in tecnologie orientate alla maggiore sostenibilità (es. sistemi di gestione dell'energia, produzione sostenibile, ecc..).

Nella ricerca sono stati poi analizzati ulteriori elementi, quali la collocazione geografica delle imprese e il loro settore di riferimenti. I dati sociografici sono stati poi incrociati fra di loro per comprendere ad esempio, variazioni relative al titolo di studio rispetto all'età o rispetto al ruolo in azienda e così via, per i quali si rinvia al testo.

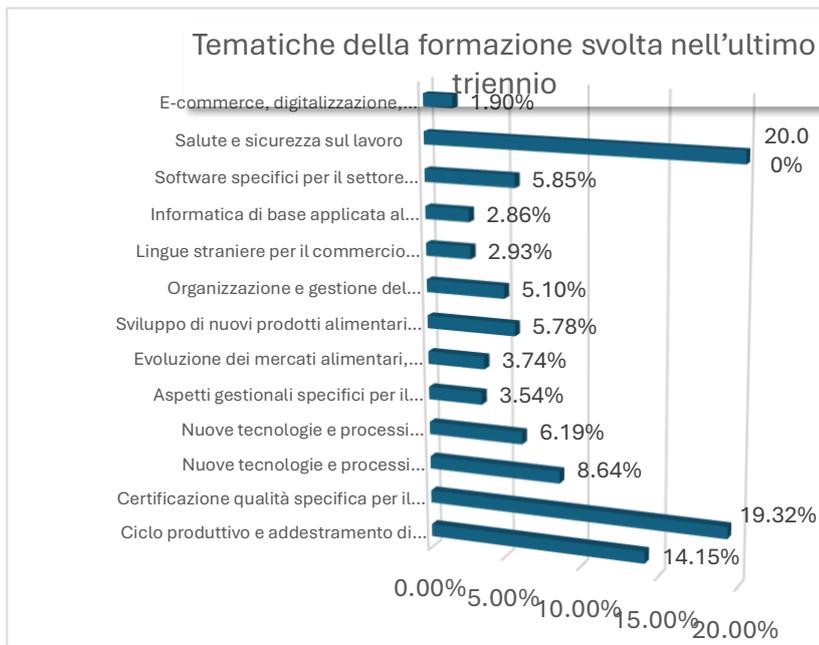
Formazione, esperienze formative pregresse e valutazione

Nella seconda sezione del questionario si sono svolte indagini per comprendere la quantità, la diffusione, l'oggetto e la qualità percepita della formazione svolta dagli intervistati. Oltre a ciò, si è cercato di comprendere quale fosse l'opinione degli intervistati stessi sulle finalità dei percorsi formativi, il loro grado di condivisione sia con le RSU sia con le lavoratrici e i lavoratori destinatari e, infine, se vi fossero forme di riconoscimento economico collegate all'acquisizione e/o all'incremento delle competenze e il giudizio sulla loro adeguatezza.

Il 74,14% degli intervistati ha partecipato a iniziative formative nell'ultimo triennio. Circa la metà ha dichiarato di aver svolto fino a 3 eventi di formazione nell'ultimo triennio (52,05%), la restante metà afferma di aver svolto tra le 4 e le 8 iniziative formative (23,76%) o, addirittura, sopra le 8 (24,19%). Il 50% degli intervistati ha dichiarato che il proprio datore di lavoro ha coinvolto in iniziative

formative oltre il 50% dei dipendenti. In particolare, ben il 27,1% delle imprese ha fatto formazione a oltre l'80% delle persone occupate (il restante 22,9% ha fatto formazione a una percentuale di dipendenti tra il 50% e l'80%).

Si sono poi indagate le principali tematiche interessate dai percorsi formativi.

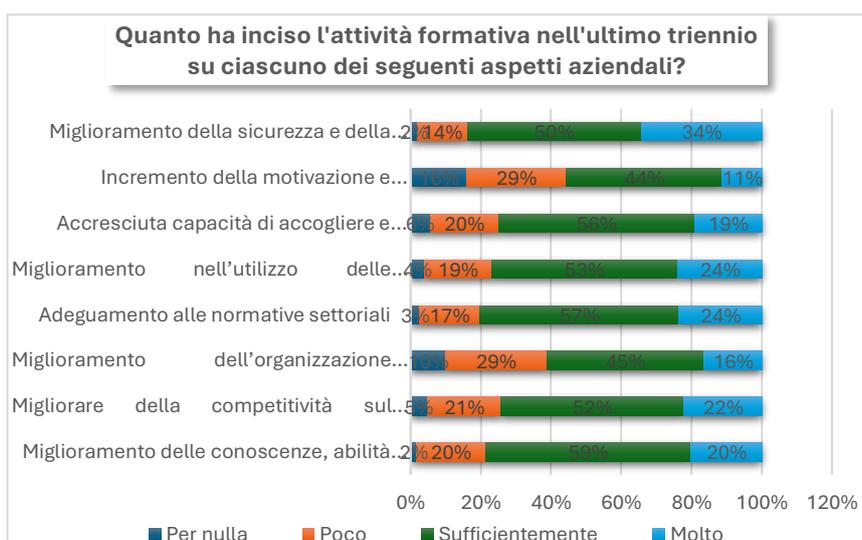


Le tematiche maggiormente interessate sono state la salute e sicurezza sul lavoro (il 20% ha svolto questa formazione, dato probabilmente influenzato dalla formazione obbligatoria stabilita dalla legge), la certificazione qualità specifica per il settore alimentare (19,32%) e il ciclo produttivo e addestramento di base (14,15%). Significativo, in ogni caso, è che si riscontra un equilibrio tra le altre 10

tematiche proposte tra le possibili risposte che sono tutte presenti e si attestano tutte al di sotto del 10%.

Altra questione sulla quale si è voluto porre attenzione è la percezione dell'impatto che la formazione svolta ha avuto sull'azienda.

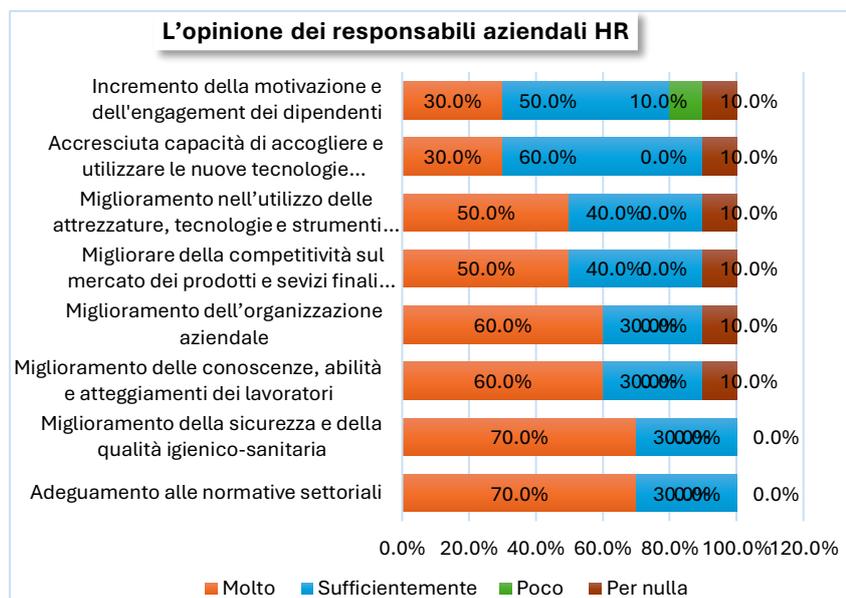
In generale, emerge un giudizio positivo sugli effetti della formazione. Oltre il 60% dei lavoratori ha ritenuto che la formazione svolta abbia avuto un impatto "sufficiente" o "molto impatto" su tutti e 8 gli aspetti della vita aziendale proposti. In particolare, gli aspetti su cui gli intervistati



hanno ritenuto ci sia stato un maggior peso sono quelli del miglioramento della sicurezza e della qualità igienico sanitaria (per il 49,61% sufficiente e per il 34,25% molto impatto), dell'adeguamento

alle normative settoriali (per il 56,77% sufficiente e per il 23,51% molto impatto) e del miglioramento delle conoscenze, abilità e atteggiamento dei lavoratori (per il 58,51% sufficiente e per il 20,16% molto impatto). Di contro, i temi nei quali gli intervistati hanno ritenuto ci sia stato un minor impatto, fermo restando l'elevato grado medio di soddisfazione, sono stati quelli del miglioramento dell'organizzazione aziendale (per il 10,04% per nulla e per il 28,74% poco) e dell'Incremento della motivazione e dell'engagement dei dipendenti (per il 15,87% per nulla e per il 28,57% poco).

Le conclusioni non sono dissimili se si limita la valutazione dell'impatto della formazione sull'azienda alle risposte fornite dagli intervistati con ruolo di Responsabile HR.



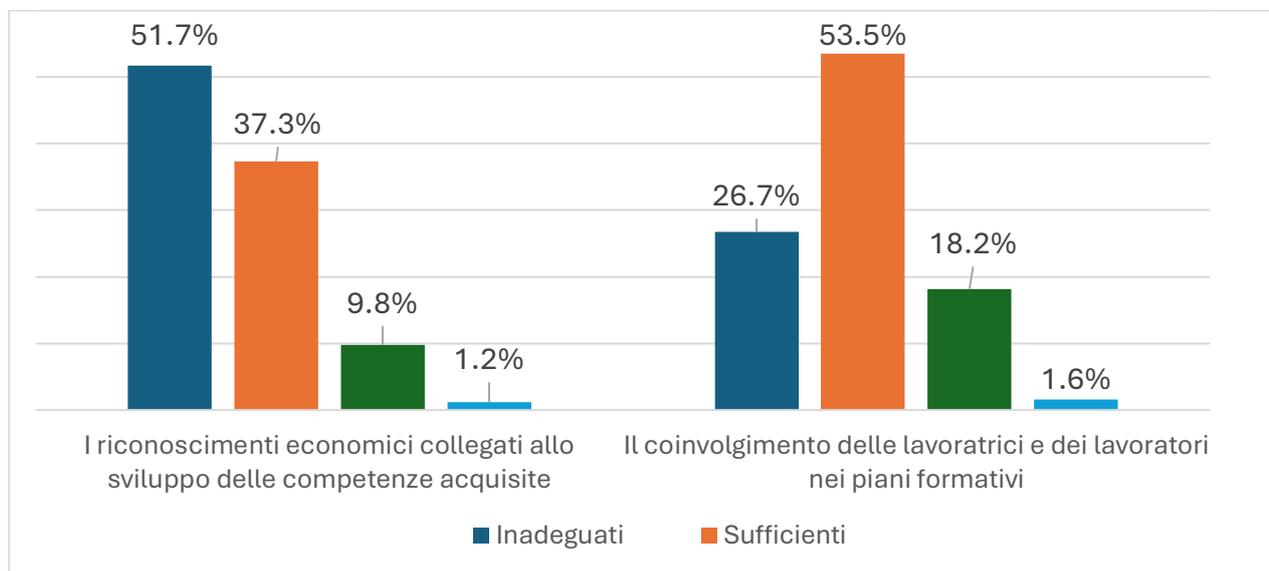
Il 90% di questi ritiene che l'impatto sia "sufficiente" o che la formazione abbia avuto "molto impatto". In particolare, anche se si guarda al cluster dei Responsabili HR, coincidono gli ambiti su cui si ritiene la formazione abbia avuto un maggior impatto, ossia miglioramento della sicurezza e della qualità igienico sanitaria

(per il 70% molto impatto e per il 30% sufficiente), dell'adeguamento alle normative settoriali (per il 70% molto impatto e per il 30% sufficiente) e del miglioramento delle conoscenze, abilità e atteggiamento dei lavoratori (per il 60% molto impatto e per il 30% sufficiente).

Con riferimento al grado di condivisione della formazione tra le aziende e le organizzazioni sindacali, il 55,6% degli intervistati dichiara di essere a conoscenza del fatto che la formazione proposta dall'azienda è stata oggetto di condivisione con le Rappresentanze sindacali in azienda mentre il 29,5% sottolinea che tale condivisione non sia avvenuta. Tale evidenza invita, a nostro avviso, a una riflessione anche sul livello di trasmissione delle informazioni tra RSU e lavoratrici/lavoratori.

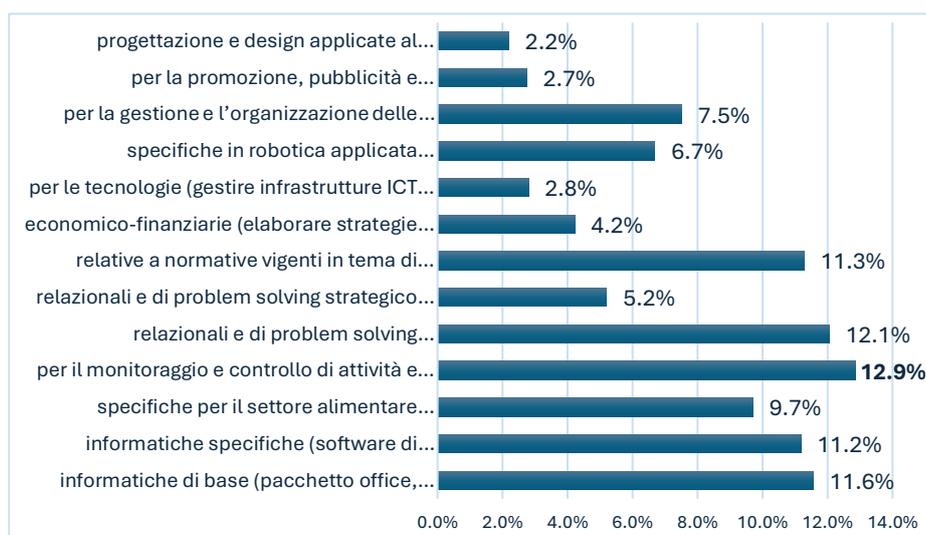
Aspetti di particolare interesse sono quelli relativi all'eventuale esistenza di forme di riconoscimento economico collegate allo sviluppo delle competenze e di coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori nella definizione dei piani formativi. Le due questioni sono state poste esclusivamente a coloro che hanno dichiarato di non essere rappresentanti aziendali.

È emerso che ben il 51,70% dei compilatori ritiene che i riconoscimenti economici collegati allo sviluppo delle competenze sia stato inadeguato. Allo stesso tempo, solo il 18,2% dei compilatori ha giudicato adeguato il livello di coinvolgimento nella definizione dei piani formativi.



Fabbisogno formativo, metodologie di formazione

Nella terza sezione del questionario si è voluta indagare l'opinione degli intervistati sui fabbisogni formativi futuri, ossia sulle aree di competenze sulle quali essi avvertono il bisogno di realizzare ulteriore formazione e sulle sue modalità, inteso come approccio metodologico preferibile/preferito per l'erogazione.

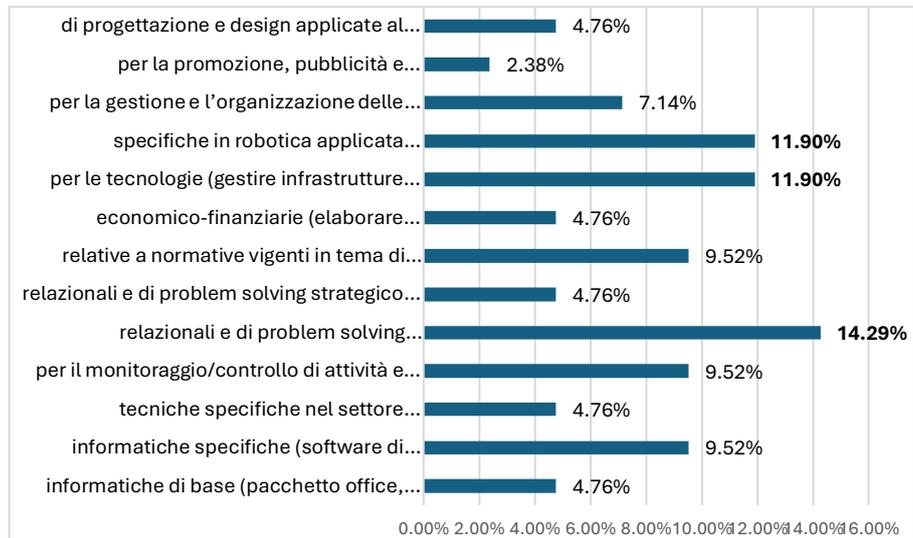


Il fabbisogno di competenze indicato dagli intervistati copre tutte e 13 le aree individuate nel questionario, con una percentuale di gradimento che va da un minimo del 2,2% a un massimo del 12,9%. In particolare, i compilatori hanno

manifestato l'interesse a migliorare principalmente le seguenti competenze: per il monitoraggio e controllo di attività e processi: "monitoraggio della sicurezza alimentare, valutazione e controllo qualità" (12,88%); relazionali e di problem solving organizzativo: "sapersi adattare, negoziare,

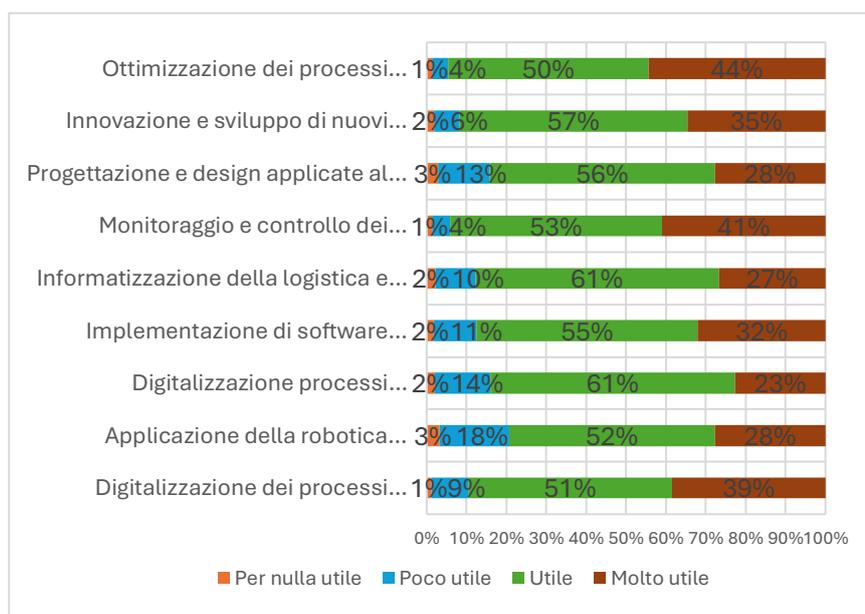
persuadere, ridurre il conflitto” (12.05%); informatiche di base “pacchetto office, mail, navigazione Internet, gestione di sistemi informatici per il settore” (11,56%); relative a normative vigenti in tema di salute e sicurezza del lavoro e produzione di beni e servizi (11,29%); informatiche specifiche: “software di gestione della produzione, sistemi per la tracciabilità, ecc..” (11,18%) e specifiche per il settore alimentare: “elaborazione ricette, controllo qualità, tecniche di conservazione” (9,70%).

Si è poi indagato quale fosse, invece, il fabbisogno di competenze indicato dai Responsabili HR. Prevalgono le competenze relazionali e di problem solving organizzativo: “sapersi adattare, negoziare, persuadere, ridurre il conflitto” (14,95%),



seguono poi quelle per le tecnologie (gestire infrastrutture ICT per la produzione alimentare, e-commerce nel settore alimentare, big data) e specifiche in robotica applicata all'industria alimentare (entrambe all'11,90%).

Altro aspetto che si è voluto indagare è stato quello relativo al giudizio, in termini di utilità, che gli intervistati hanno riguardo alla formazione su 9 tematiche indicate nel questionario



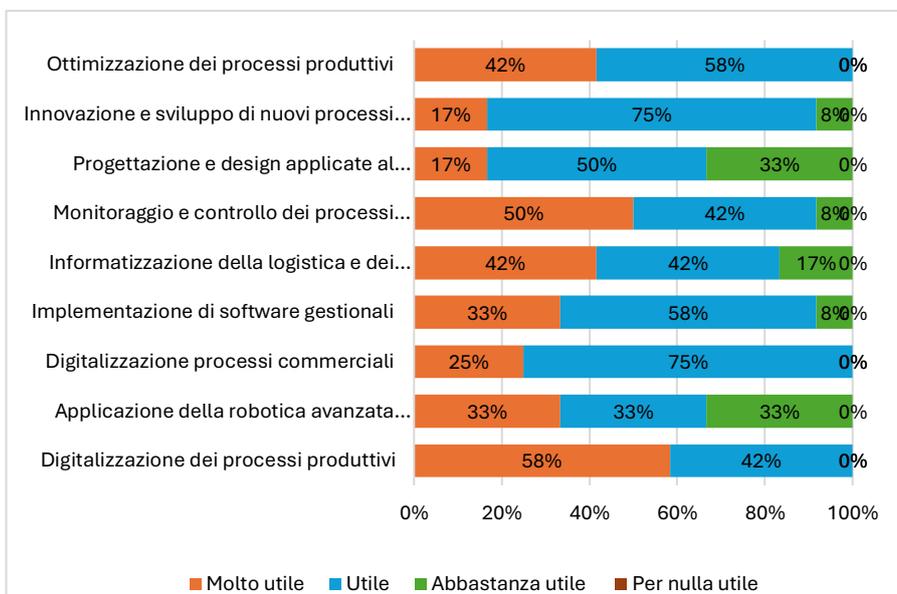
La formazione è ritenuta utile o più da oltre l'80% degli intervistati in tutte le materie proposte, percentuale che sale al 90% per 4 delle 9 tematiche indicate nel questionario. Spiccano dunque nel giudizio di utilità la tematica dell'ottimizzazione dei processi produttivi (ritenuta utile dal 50% e molto utile dal 44%), quella del monitoraggio e controllo dei processi produttivi (ritenuta utile dal 53% e molto utile dal 41%), l'innovazione e

e controllo dei processi produttivi (ritenuta utile dal 53% e molto utile dal 41%), l'innovazione e

sviluppo di nuovi processi produttivi alimentari (ritenuta utile dal 57% e molto utile dal 35%) e la digitalizzazione dei processi produttivi (ritenuta utile dal 51% e molto utile dal 39%).

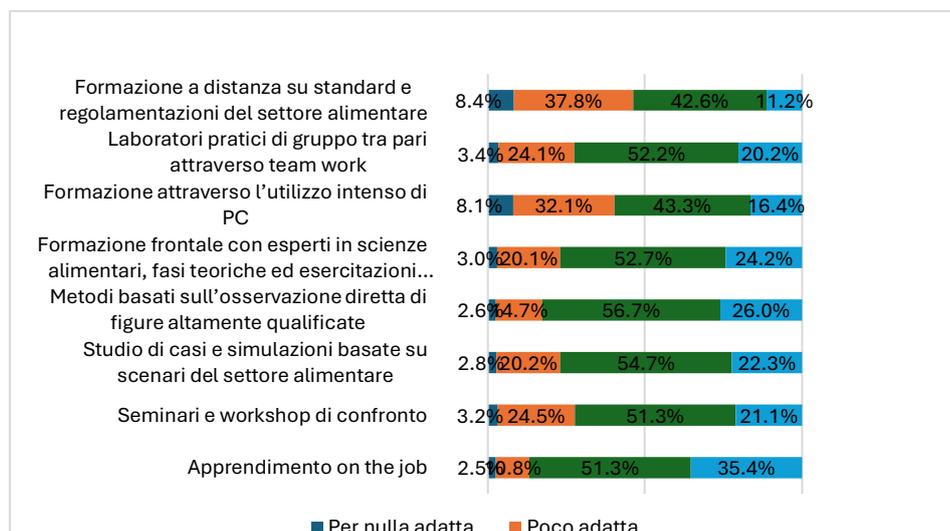
Le conclusioni non sono particolarmente difformi se si limita lo sguardo al giudizio che i Responsabili HR hanno dato rispetto alle iniziative formative svolte.

Per questa categoria di intervistati la formazione non è mai “per nulla utile”, si conferma dunque la visione di fondo, già descritta nell’analisi sulla totalità degli intervistati, di uno strumento che ha un impatto sulle carriere e le aziende. Le tematiche formative ritenute più utili coincidono con quelle



individuate dalle generalità degli intervistati, ossia la digitalizzazione dei processi produttivi (ritenuta utile dal 42% e molto utile dal 58%), la digitalizzazione dei processi commerciali (ritenuta utile dal 75% e molto utile dal 25%) e l’ottimizzazione dei processi produttivi (ritenuta utile dal 58% e molto utile dal 42%).

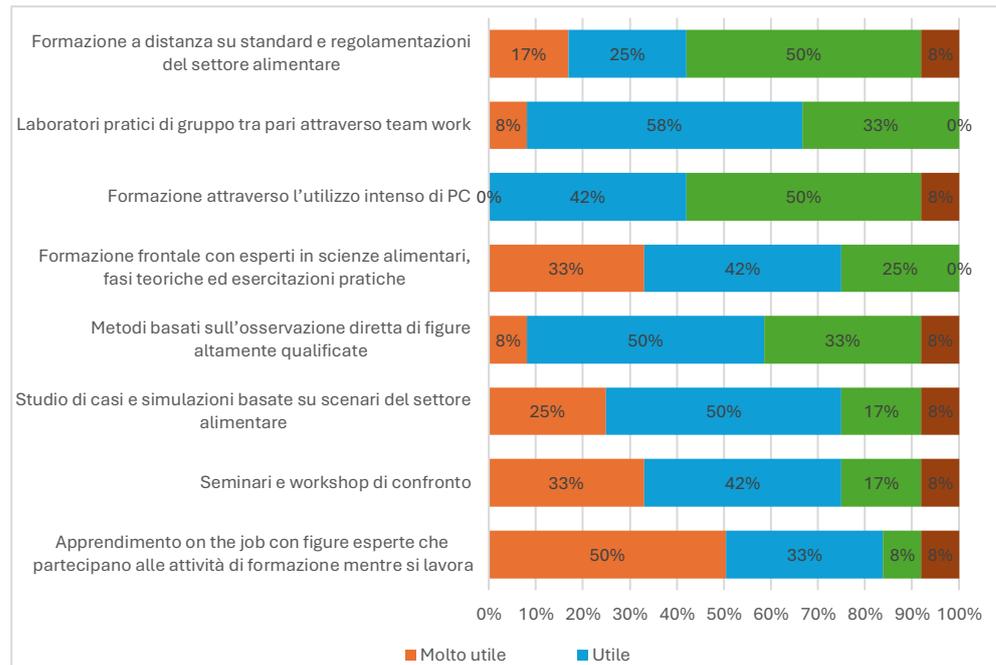
Infine, è stata chiesta ai partecipanti una valutazione sulle metodologie utilizzate mediante l’attribuzione di una preferenza su 8 tra le principali modalità di erogazione della formazione



Emerge un risultato chiaro nel ritenere maggiormente adatte alle proprie realtà aziendali le metodologie formative basate sulla presenza/collaborazione e sulla valorizzazione dell’esperienza pratica. Il giudizio più elevato è

stato per la modalità “apprendimento on the job” (adatta: 51,3%, molto adatta: 35,4%) seguita da “metodi basati sull’osservazione diretta di figure altamente qualificate” (adatta: 56,7%, molto adatta: 26%), nel centro si pongono le modalità formative basate sulla formazione teorica o pratico teorica svolta in presenza mentre sono ritenute meno adatte le modalità formative a distanza o comunque “da remoto”, ossia “formazione attraverso l’utilizzo intenso di un pc” (per nulla adatta: 8,1%; poco adatta: 32,1%) e “formazione a distanza su standard e regolamentazioni del settore alimentare” (per nulla adatta: 8,4%; poco adatta: 37,8%).

Per concludere si è voluto comprendere se esistessero delle divergenze in merito alle valutazioni sulle diverse metodologie formative, limitando le analisi alle risposte fornite dai Responsabili HR. Quel che emerge è un giudizio quasi totalmente



corrispondente a quello della generalità del Campione per cui la metodologia con apprezzamento maggiore è la modalità “apprendimento on the job” (adatta: 50%, molto adatta: 33%) mentre sono ritenute meno adatte le modalità “formazione attraverso l’utilizzo intenso di un pc” (per nulla adatta: 8%; poco adatta: 50%) e “formazione a distanza su standard e regolamentazioni del settore alimentare” (per nulla adatta: 8%; poco adatta: 50%).

Skills and Life Design. Idee sul futuro della formazione professionale

La ricerca si conclude con una sezione scientifica condotta dal Prof. Michele Faioli, dell’Università Cattolica del Sacro Cuore, che analizza le criticità del sistema di formazione professionale italiano, evidenziando la frammentazione regionale, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, e la scarsa efficacia delle politiche attive. Si propone un nuovo approccio, "Skills&Life Design", basato sulla personalizzazione dei percorsi formativi, sulla digitalizzazione tramite blockchain per una maggiore

trasparenza e tracciabilità, e sul rafforzamento delle istituzioni paritetiche. Vengono esaminate le potenzialità del fascicolo elettronico del lavoratore e l'importanza di un sistema di formazione integrato tra imprese, istituzioni e fondi interprofessionali. Infine, si presenta un'analisi di un'indagine che mostra le disparità territoriali e dimensionali nell'accesso alla formazione continua.

Più nello specifico, rinviando alla lettura del documento integrare per approfondimenti, il capitolo evidenzia il valore strategico della formazione professionale per la crescita delle competenze e la produttività del sistema economico. Nonostante le risorse stanziare dal PNRR, l'Italia non ha mai adottato un approccio sistematico alla formazione professionale, risultando in una serie di criticità:

- Mancanza di coordinamento a livello regionale, con conseguenti disuguaglianze territoriali.
- Disallineamento tra domanda e offerta di lavoro.
- Attuazione incompleta della registrazione digitale della formazione continua.
- Scarsa valutazione delle competenze apprese al di fuori del sistema scolastico.
- Formazione saltuaria e di breve durata.
- Formazione prevalentemente in aula e non integrata con progetti professionali.

Si propone dunque un cambio di prospettiva, passando da un approccio gestionale-giuridico a uno sistemico-organizzativo. Questo nuovo approccio si basa su quattro presupposti:

- La formazione come valore condiviso tra datori di lavoro e lavoratori.
- La pianificazione, verifica, monitoraggio e registrazione digitale della formazione.
- Apprendimento permanente (life-long learning) centrato sulla persona.
- Collegamento tra apprendimento permanente e scala contrattuale delle professionalità.

Si analizza poi il contesto politico-amministrativo delle politiche di formazione, evidenziando la necessità di un sistema efficiente, dinamico e adattabile, basato su moduli formativi e certificazione digitale dei risultati.

Successivamente, viene affrontato il problema delle politiche attive inefficienti e frammentate a livello regionale. Si propone la creazione di un fascicolo elettronico del lavoratore a livello nazionale, basato su tecnologia blockchain, per favorire la trasparenza, la tracciabilità e la sicurezza delle informazioni relative alla formazione e alla professionalità.

Si individuano quattro obiettivi per migliorare il sistema della formazione professionale:

- Trasparenza e certificazione digitale delle competenze.
- Riorganizzazione dei finanziamenti per favorire percorsi formativi certificabili digitalmente.



- Responsabilità di filiera/catena di valore da parte dei datori di lavoro, con il coinvolgimento delle PMI e supporto degli ITS.
- Riorganizzazione della rete dei CPI e dei Fondi interprofessionali, con maggiore vigilanza e digitalizzazione.

Infine, il capitolo si concentra sul ruolo delle istituzioni paritetiche nel sistema della formazione professionale. Si propone la creazione di un'istituzione paritetica di nuova generazione che integri sistemi onchain e offchain, facilitando la registrazione e certificazione della formazione e collegandola alle mansioni e alle figure professionali.

Il documento si conclude con un'analisi dei dati INDACO-Imprese, evidenziando le disparità nell'accesso alla formazione continua in base a fattori geografici, dimensionali, di genere, età e qualificazione. Si sottolinea l'importanza di azioni mirate per ridurre queste disparità, investendo in tecnologie e formazione, e promuovendo la collaborazione tra diversi attori del sistema.