

Imprese

39

LA DOPPIA TRANSIZIONE

L'Economia

ANCHE NELLA FORMAZIONE IL FUTURO È SEMPRE PIÙ VERDE

Nei prossimi anni la domanda di lavori verdi supererà l'offerta. Dal «competence badge» in blockchain ai corsi, le iniziative del Fondo For.Te.

di Barbara Millicci

Cresce la domanda di professionisti green, sempre più richieste dal mercato del lavoro. «Adattando le trasmissioni lavorative su LinkedIn, è nato subito che molte abilità e competenze verdi sono in crescita e tra quelle che presentano i tassi di incremento maggiore. Si tratta prevalentemente di design sostenibile, moda sostenibile, servizi emergenti attenti all'ambiente (energia rinnovabile, energia solida, efficienza energetica), nonché le attività attente al cambiamento climatico e al controllo ossigeno». Codifica la situazione del mercato del lavoro Rosetta Raso, vice presidente di For.Te. — Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti e delle aziende aderenti, costituito da Confindustria, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil —.

Vincitori e vinti

La pandemia ha avuto un effetto asimmetrico sui diversi settori e comparti dell'economia: se molti hanno perso quote di reddito ed occupazione, per altri c'è stata, invece, crescita o consolidamento. «Il settore green rientra tra questi — continua Raso —. In termini relativi, i lavoratori che svolgono green job nel 2020 sono stati il 13,7% del totale degli occupati. Si stima che, tra il 2022 e il 2025, le imprese e il comparto pubblico richiederanno un'attenzione particolare al risparmio energetico ed alla sostenibilità ambientale per circa 2,4/2,6 milioni di occupati. Che tipo di percorsi di formazione sono pensati per loro? «Le skill in tali comparti hanno visto una crescita di oltre il 50% negli ultimi 5 anni. Mentre le offerte di lavoro con competenze verdi sono cresciute dell'8% all'anno negli ultimi cinque, l'offerta di talenti verdi è cresciuta di circa il 60%. Al ritmo attuale, la domanda di lavoratori con competenze verdi supererà l'offerta, una problematica che, se non affrontata in tempo, si tradurrà in una opportunità mancata. Ciò pone le basi per la riflessione sul futuro della formazione di competenze in materia green».



Le cinque professioni verdi in più rapida crescita annua tra il 2016 e il 2020 sono state: gestore della sostenibilità in azienda, tecnico di turbine eoliche, consulente solare, ecologo e specialista in salute e sicurezza ambientale. «Nello stesso periodo, le professioni greening più in crescita sono settorialmente trasversali e meno specializzate, quali il compliance manager, il responsabile delle strutture e il rappresentante tecnico commerciale. E su questo terreno, partendo cioè dai lavori e dai profili professionali, che deve poggiarsi la

progettazione di idonei percorsi formativi», continua la vice presidente di For.Te. **Percorsi** Sarà inevitabile però arrivare anche a una certificazione delle competenze di chi svolge attività legate alla green economy e in tutti i principali ambiti lavorativi. L'idea è di creare il «libretto formato digitale». «Un attestato — continua Raso — che serve a certificare le competenze in possesso del lavoratore, che concorrono a definire la professionalità, aumentando le possibilità di occupabilità». Per questo motivo For.Te. ha scelto di sviluppare in collaborazione con Italian Quality Company un



servizio dedicato per la creazione e il rilascio di competence badge, fondato su tecnologie blockchain, che consente la tracciabilità digitale delle competenze acquisite dalle persone, al termine dei percorsi formativi finanziati dal Fondo. La sfida per gli attori coinvolti nella formazione continua — come il fondo For.Te. — è quella di diventare così parte proattiva di cambiamenti profondi. «Su temi quali: fiscalità territoriale, finanza, lo sviluppo di competenze di dominio digitali trasversali, il superamento del mismatch tra offerta e domanda di lavoro. Parliamo anche di strategie formative in grado di sfruttare l'ampio spettro di vita, collegato all'allungamento della carriera lavorativa, l'irrobustimento della popolazione e il necessario passaggio intergenerazionale; l'emergenza ambientale, l'instabilità geopolitica, collegati ad una dramaticità aumentata degli eventi e dei mercati; la necessaria attenzione alla sostenibilità ambientale e, infine, il ruolo che giocheranno le nuove tecnologie e l'automazione». A questo si somma anche la necessità di coinvolgere maggiormente i giovani in «Serve un attestato che certifichi le competenze green del lavoratore per definire la professionalità e aumentare le opportunità di occupazione» percorsi formativi. L'Italia è il Paese europeo con il più alto numero di Neet, giovani dai 15 ai 34 anni che non lavorano, né studiano: nel 2020 sono più di 3 milioni, con prevalenza femminile (1,7 milioni). L'incidenza dei Neet raddoppia nel Sud rispetto al Nord, ed è maggiore tra i giovani con background migratorio. «Questo dato è significativo. I giovani che non hanno un lavoro, né un'istruzione o una formazione corrono il rischio di essere socialmente esclusi. Si tratta di individui con un reddito al di sotto della soglia di povertà e privi delle competenze per migliorare la propria situazione economica», conclude Raso.

Le proposte Dall'e-learning ai webinar: ora l'aggiornamento veste «digital»

Il mondo delle risorse umane sta vivendo una profonda trasformazione. In base anche da quanto emerso dal «Primo Forum sulla formazione continua» organizzato da Fondo For.Te. — fondo interprofessionale, costituito da Confindustria, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil — la formazione assume un ruolo sempre più cruciale per lo sviluppo delle aziende, la crescita e l'aggiornamento dei lavoratori, e in questi processi l'impatto delle tecnologie è pervasivo in ogni attività.

tutto il ciclo di vita del lavoro, dalla selezione, all'assessorio iniziale delle competenze, ai piani di sviluppo di carriera e nei processi di apprendimento, sempre più spostati su ambienti digitali — spiega Franco Amicucci, fondatore di Skilla, società di Digital Learning —. In molte organizzazioni l'apprendimento in modalità digitale si avvicina al 50% dell'attività formativa annuale. Con le modalità di formazione learning il lavoratore accede con una password personale ad una piattaforma — Learning Management System —

per studiare in autonomia i corsi di formazione necessari per il suo sviluppo professionale, in orari scelti dalla persona. Con la formazione a distanza in webinar, invece, il docente si collega tramite piattaforme specializzate, con i suoi studenti, che potranno seguire la lezione da casa. Ma dovranno a finire le competenze acquisite? Inq è una EdTech di Bologna che, con il partner tecnologico Pomagor, di cui ha acquistato la proprietà, offre diverse soluzioni tecnologiche per tracciare in modo digitale le performance di organizzazioni e

persone, grazie alla blockchain, che rende immutabili le informazioni. Tra le soluzioni digitali messe a punto, vi è una piattaforma che permette a tutti i soggetti, che a vario titolo concorrono alla generazione di competenze, di rilasciare digital badge per facilitare la tracciabilità degli apprendimenti acquisiti nei diversi contesti formativi. Si tratta di un'attestazione digitale che certifica competenze, abilità e conoscenze acquisite dalle persone. Per un responsabile delle risorse umane su 3 in Europa, inoltre, il numero di canali da cui provengono le richieste dei dipendenti («che devono fare per il consiglio personale, pensione, formazione etc?») si è moltiplicato durante la pandemia. Di conseguenza, trascorrono 3,5 ore settimanali a rispondere alle domande. Personio, startup di software hr per le

persone, ha lanciato Personio Conversations, un helpdesk che semplifica e automatizza i processi di gestione delle risorse umane per le piccole e medie imprese. Le aziende oggi non dispongono di risorse, competenze tecniche o tecnologie adeguate ad affrontare le nuove sfide digitali e, la frammentazione dei processi e delle applicazioni, porta a tratti perdite di tempo. «L'utilizzo di Conversations aumenta l'efficienza operativa — spiega Hanno Renner, ceo di Personio —. Offre ai team delle hr la possibilità di concentrarsi sulle attività strategiche, facilita al manager loggato di ottenere dal personale ed offical dipendenti un'esperienza di gran lunga migliore nell'interazione con l'azienda».

Ba. Millicci
CORRIERE DELLA SERA

ANCHE NELLA FORMAZIONE IL FUTURO È SEMPRE PIÙ VERDE

Nei prossimi anni la domanda di lavori verdi supererà l'offerta. Dal «competence badge» in blockchain ai corsi, le iniziative del Fondo For.Te.

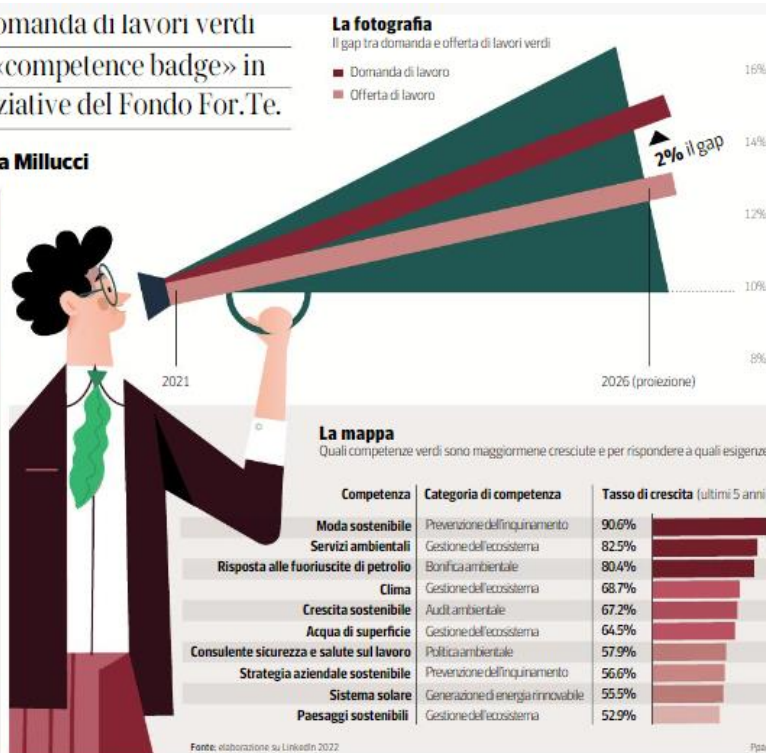
di **Barbara Millucci**

Cresce la domanda di professioni green, sempre più richieste dal mercato del lavoro. «Analizzando le inserzioni lavorative su LinkedIn, si nota subito che molte abilità e competenze verdi sono in crescita e tra quelle che presentano i tassi di incremento maggiore. Si tratta prevalentemente di design sostenibile, moda sostenibile, servizi energetici attenti all'ambiente (energia rinnovabile, energia eolica, efficienza energetica), nonché le attività attente al cambiamento climatico e al controllo erosivo». Così analizza la situazione del mercato del lavoro Rosetta Raso, vice presidente di For.Te. — Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti e delle aziende aderenti, costituito da Confindustria, Confetra, Cgil, Cisl e Uil —.

Vincitori e vinti

La pandemia ha avuto un effetto asimmetrico sui diversi settori e comparti dell'economia: se molti hanno perso quote di reddito ed occupazione, per altri c'è stata, invece, crescita o consolidamento. «Il settore green rientra tra questi — continua Raso —. In termini relativi, i lavoratori che svolgono green job nel 2020 sono stati il 13,7% del totale degli occupati». Si stima che, tra il 2022 e il 2026, le imprese e il comparto pubblico richiederanno un'attenzione particolare al risparmio energetico ed alla sostenibilità ambientale per circa 2,4/2,6 milioni di occupati.

Che tipo di percorsi di formazione sono pensati per loro? «Le skills in tali comparti hanno visto una crescita di oltre il 60% negli ultimi 5 anni. Mentre le offerte di lavoro con competenze verdi sono cresciute dell'8% all'anno negli ultimi cinque, l'offerta di talenti verdi è cresciuta di circa il 6% annuo. Al ritmo attuale, la domanda di lavoratori con competenze verdi supererà l'offerta; una problematica che, se non af-



frontata in tempo, si tradurrà in una opportunità mancata. Ciò pone le basi per la riflessione sul futuro della formazione di competenze in materia green».

Le cinque professioni verdi in più rapida crescita annua tra il 2016 e il 2021 sono state: gestore della sostenibilità in azienda, tecnico di turbine eoliche, consulente solare, ecologo e specialista in salute e sicurezza ambientale. «Nello stesso periodo, le professioni greening più in crescita sono settorialmente trasversali e meno specializzate, quali il compliance manager, il responsabile delle strutture e il rappresentante tecnico commerciale. E su questo terreno, partendo cioè dai lavori e dai profili professionali, che deve poggarsi la

progettazione di idonei percorsi formativi» continua la vice presidente di For.Te.

Percorsi

Sarà inevitabile però arrivare anche a una certificazione delle competenze di chi svolge attività legate alla green economy e in tutti i principali ambiti lavorativi. L'idea è di creare il «libretto formativo digitale». «Un attestato — continua Raso — che serve a certificare le competenze in possesso del lavoratore, che concorrono a definirne la professionalità, aumentando le possibilità di occupabilità». Per questo motivo For.Te. ha scelto di sviluppare in collaborazione con Italian Quality Company un

servizio dedicato per la creazione e il rilascio di competence badge, fondato su tecnologie blockchain, che consente la tracciabilità digitale delle competenze acquisite dalle persone, al termine dei percorsi formativi finanziati dal Fondo».

La sfida per gli attori coinvolti nella formazione continua — come il fondo For.Te. — è quella di divenire così parte proattiva di cambiamenti profondi. «Su temi quali: l'equilibrio territoriale, l'inclusione, lo sviluppo di competenze di dominio digitali trasversali, il superamento del mismatch tra offerta e domanda di lavoro. Parliamo anche di strategie formative in grado di sfruttare l'aumento dell'aspettativa di vita, collegato all'allungamento della carriera lavorativa, l'invecchiamento della popolazione e il necessario passaggio intergenerazionale; l'emergenza ambientale, instabilità geopolitica, collegati ad una dinamicità aumentata degli eventi e dei mercati; la necessaria attenzione alla sostenibilità ambientale e, infine, il ruolo che giocheranno le nuove tecnologie e l'automazione».

A questo si somma anche la necessità di coinvolgere maggiormente i giovani in

«Serve un attestato che certifichi le competenze green del lavoratore per definirne la professionalità e aumentare le opportunità di occupazione»

percorsi formativi. L'Italia è il Paese europeo con il più alto numero di Neet, giovani dai 15 ai 34 anni che non lavorano, né studiano: nel 2020 sono più di 3 milioni, con prevalenza femminile (1,7 milioni). L'incidenza dei Neet raddoppia nel Sud rispetto al Nord, ed è maggiore tra i giovani con background migratorio.

«Questo dato è significativo. I giovani che non hanno un lavoro, né un'istruzione o una formazione corrono il rischio di essere socialmente esclusi. Si tratta di individui con un reddito al di sotto della soglia di povertà e privi delle competenze per migliorare la propria situazione economica», conclude Raso».



Sviluppi

Rosetta Raso,
vice presidente di For.Te.
Fondo interprofessionale
per la formazione