



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

FORLILPSI
DIPARTIMENTO DI FORMAZIONE,
LINGUE, INTERCULTURA,
LETTERATURE E PSICOLOGIA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

DINFO
DIPARTIMENTO DI
INGEGNERIA
DELL'INFORMAZIONE



Talentform Holding

FORLILPSI
DIPARTIMENTO DI FORMAZIONE, LINGUE,
INTERCULTURA, LETTERATURE E PSICOLOGIA
DIP. UNIFI

Ricerca
Innovazione
Formazione

Workshop Formare il Futuro

Sintesi dei lavori

Firenze, 20 giugno 2023



Il seminario ha l'intento di portare a conoscenza degli esperti di settore le analisi, gli strumenti e il percorso che sino ad oggi sono stati sviluppati dal Laboratorio; in particolare, di promuovere un confronto di merito ed acquisire il contributo che i diversi attori presenti potranno fornire sulla base delle loro specifiche esperienze e ruoli sui temi dell'innovazione, delle competenze e su quanto la formazione possa rappresentare, per il presente e per il futuro, il motore di sviluppo nella fase di transizione ecologica e digitale.

Nell'occasione viene presentato il **Laboratorio congiunto di Ricerca Internazionale "Servizi di Ricerca e Sviluppo dell'Innovazione Integrata per le Organizzazioni e Nuovi Modelli di Formazione e Apprendimento" (SRxIIFA)**.



Introduzione e obiettivi del Workshop

Moderatore **Franco Chiaramonte** - Esperto Politiche del Lavoro e della Formazione

Saluti e breve presentazione

- Prof. **Carlo Odoardi** (UNIFI)
- **Alfredo Patti** - Direttore Generale Gruppo Talentform

Presentazione Laboratorio – introduzione alla tavola rotonda

- Prof. **Carlo Odoardi** - UNIFI Resp. Scientifico Laboratorio SRxIIFA
- **Annarita Lacava** - Responsabile Progettazione (Talentform)

Tavola rotonda

- **Gianni Bocchieri** - Presidenza Consiglio dei Ministri
Coordinamento PNRR
- **Lorenzo Capineri** - Università di Firenze
- **Amarildo Arzuffi**- Direttore Formazione FONDIMPRESA
- **Eleonora Pisicchio** - Direttore FORTE
- **Davide Premutico** - Ricercatore Responsabile di Gruppo ANPAL
- **Rita Porcelli** – Ricercatrice Struttura Lavoro e Professioni –
Gruppo: Atlante Lavoro e Analisi delle Competenze INAPP

Riflessioni conclusive

Carlo Odoardi e Alfredo Patti

Programma dei lavori



In un contesto in cui:

- perseguire la stabilità professionale passa sempre più per la continuità professionale
- un corretto orientamento, una formazione mirata, un buon accompagnamento, l'aggiornamento costante sono sempre più importanti per le persone, asset fondamentale delle imprese.

Talentform Holding (in nome e per conto delle proprie società controllate Talentform, Talentraining, Sviluppo Formazione e Clouds & Training) e il Dipartimento FORLILPSI dell'Università di Firenze nel 2022 hanno istituito il Laboratorio Internazionale di Ricerca, il cui ruolo è supportare l'investimento formativo, soprattutto in un periodo storico in cui le misure di finanziamento messe a disposizione dal sistema sono diversificate e consistenti, affiancando le persone e le imprese che ne hanno necessità a orientarsi tra le opportunità di finanziamento, ma anche nei giusti contenuti e nella capitalizzazione delle competenze acquisite.



Presentazione
a cura di
Alfredo Patti

(Direttore Generale
Gruppo Talentform)

Il 2023 è l'Anno Europeo delle Competenze, a testimonianza della necessità di favorire riflessioni per individuare nuove traiettorie, al fine di sostenere le continue innovazioni che le organizzazioni e le persone si trovano a dover fronteggiare, linee di ricerca-intervento aventi la finalità di favorire nuovi contributi nel campo della formazione per lo sviluppo delle competenze di innovazione organizzativa e tecnologica, e non solo.

La ricerca ci offre diverse opportunità per valorizzare l'integrazione tra innovazione e formazione, a fronte della necessità di sviluppare competenze trasversali per determinare comportamenti di innovazione organizzativa e tecnologica integrata.

È in questo contesto che si colloca il Laboratorio SRxIIFA, che si proietta su due direttrici: misurazione del potenziale e della performance di innovazione organizzativa e tecnologica integrata, a supporto dei processi di formazione per lo sviluppo degli apprendimenti e delle competenze, per favorire comportamenti professionali innovativi a livello individuale, di team e a livello organizzativo e manageriale. --> segue



Presentazione a cura di Carlo Odoardi

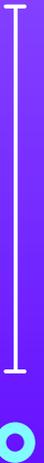
(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

Il Laboratorio SRxIIFA opera nell'applicazione di modelli e strumenti di misurazione per l'innovazione organizzativa e tecnologica integrata nei contesti di lavoro, nell'applicazione e sviluppo di strumenti innovativi per la formazione e sistemi di valutazione degli apprendimenti e delle competenze.

Il Laboratorio di ricerca si pone l'obiettivo della diffusione dei risultati, dialogando nei diversi ambiti con la Comunità non solo scientifica, ma anche con le varie rappresentanze delle Istituzioni, dell'Education, Associazioni di categoria e del mondo imprenditoriale, sui temi distintivi della ricerca, innovazione e formazione per lo sviluppo e trasferibilità della conoscenza, anche attraverso workshop, convegni, pubblicazioni su riviste di settore nazionale e internazionale.

Presentazione a cura di Carlo Odoardi

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)



Cosa vuol dire pensare allo sviluppo della formazione per il futuro?

Certamente dobbiamo porre una maggiore attenzione alla correlazione tra le esigenze effettive delle persone e le continue evoluzioni alle quali le organizzazioni sono sottoposte.

Dobbiamo saper ripensare a nuovi modelli di apprendimento per governare la complessità nelle continue metamorfosi dell'innovazione.

La ricerca ci offre diverse opportunità per valorizzare l'integrazione tra innovazione e formazione a fronte della necessità di sviluppare competenze trasversali o di innovazione, quali la capacità di risolvere problemi, prendere decisioni, la riflessione, la creatività, il pensiero critico, imparare ad apprendere, velocità di apprendimento, l'iniziativa, l'assunzione di rischi, proattività, l'interdipendenza nel lavoro di team, la collaborazione, sviluppare sistemi relazionali e altre competenze per determinare comportamenti di innovazione organizzativa e tecnologica integrata.



Chiavi di lettura a cura di Carlo Odoardi

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

Chiavi di lettura

- Nuovi modelli di formazione per favorire nuove opportunità per la gestione e valorizzazione della complessità e dell'innovazione.
- Nuovi apprendimenti per essere in connessione con la complessità e l'innovazione organizzativa e tecnologica integrata.
- Nuove competenze necessarie per vivere professionalmente nei processi di complessità e di innovazione che pervadono qualsiasi contesto organizzativo
- Knowledge sharing, empowerment, engagement: competenze relazionali da potenziare e che rappresentano le chiavi del successo per un rinascimento dell'innovazione, spesso inflazionato nell'immaginario collettivo da una percezione quasi esclusiva di innovazione tecnologica, a discapito invece di una innovazione organizzativa (competenze di innovazione) necessaria per meglio gestire i processi tecnologici sempre più complessi, che richiede una mentalità ed un sistema di competenze orientato a generare idee innovative, promuoverle e implementarle nel contesto di riferimento.

Chiavi di lettura a cura di Carlo Odoardi

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

Quali connessioni tra ricerca e formazione per il futuro?

Il ruolo della formazione è centrale per sviluppare comportamenti proattivi o di innovazione, trovando nuove modalità e strategie per alimentare continuamente nuovi apprendimenti. Allora avremo delle Comunità professionali dove la passione per l'apprendimento e voglia di innovare diventa una prassi quotidiana, a vantaggio di una maggiore competitività del Sistema Impresa Pubblica e Privata.

Si tratta di introdurre nuove pratiche formative per favorire la relazione tra apprendimento continuo e innovazione, al fine di saper rispondere alle esigenze specifiche di ogni persona e dei contesti di lavoro, presidiando con responsabilità diffusa i risultati aziendali, migliorandone l'autonomia personale e di team con coinvolgimento nei processi aziendali, permettendo così a tutta la Comunità professionale di una organizzazione di essere costantemente informata, formata e soprattutto connessa e integrata. --> segue



Riflessioni a cura di Carlo Odoardi

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

La ricerca è determinante per:

- individuare nuovi strumenti per l'analisi dei fabbisogni che rilevino l'effettiva esigenza formativa non solo in termini di competenze tecnologiche, ma anche delle competenze di innovazione organizzativa;
- sperimentare nuovi modelli di progettazione formativa per l'innovazione che considerino la correlazione tra processi produttivi distintivi e le competenze tecnologiche e organizzative necessarie;
- creare nuovi spazi e modalità di apprendimento dentro e fuori le aziende, inserendo eventualmente modalità di micro-learning (dove le persone possono apprendere anche attraverso piccole pillole formative, ma in forma continua) e soprattutto definire nuovi sistemi di misurazione dell'efficacia formativa, da un lato in termini di certificazione delle competenze, dall'altro verificare la reale trasferibilità degli apprendimenti nei contesti di lavoro sviluppati nei diversi setting formativi.



Riflessioni a cura di Carlo Odoardi

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

Il processo presidiato da Talentform Holding, in sintonia con il Laboratorio SRxIIFA, prevede una collaborazione e messa a punto di strumenti per l'analisi del fabbisogno formativo, la progettazione, la valutazione e messa in trasparenza delle competenze acquisite.

Per una offerta formativa di qualità:

- progettiamo, mettiamo in campo nuovi strumenti per analizzare e/o stimolare fabbisogni per rispondere ai cambiamenti, ma anche per anticiparli: «formare il futuro»;
- progettiamo esperienze di apprendimento su misura per l'acquisizione mirata e flessibile di conoscenze, abilità e competenze;
- concludiamo la formazione con il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze, per assicurare alla persona una partecipazione attiva e consapevole nella società e nel lavoro, l'autorealizzazione, la coesione sociale;
- riteniamo fondamentale la valutazione degli esiti della formazione in termini di applicabilità, trasferibilità, utilità.



**Presentazione del
Laboratorio
a cura di
Annarita Lacava**
(Responsabile progettazione
Talentform)

Dai precedenti interventi e da una riflessione trasversale emerge:

- protagonismo dell'Unione Europea nel riconoscere a tutte le persone il diritto a vedersi riconosciuta la formazione maturata in esperienze formali e non formali;
- centralità e legittimazione delle competenze;
- le risorse europee stanno accelerando i processi di cambiamento.

In Italia dal 2013 si iniziano a normare e formalizzare gli apprendimenti e le competenze acquisite in esito formativo. In un contesto ampio, e con sistemi diversi di erogazione della formazione, il tema che si pone è: cosa e come si certifica?

- Come stanno agendo e come intervenendo e contribuendo i diversi soggetti coinvolti? Questo è il tema intorno al quale si focalizzeranno i contributi degli esperti che partecipano alla tavola rotonda.



Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

Siamo in una fase delicata e particolare, occorre ragionare con una visione proiettata oltre il PNRR.

Il PNRR per la formazione è un'opportunità rafforzativa per accompagnare le transizioni green e digitale ma, attenzione, non si può sottovalutare il fatto che possa generare un ulteriore mismatch di competenze.

Oggi i temi su cui riflettere sono:

- coerenza di programmi per assicurare l'inclusione lavorativa e sociale;
- università: ruolo importante nell'orientamento.
- Garantire un costante aggiornamento e coordinamento anche a livello regionale;
- valutare la formazione erogata sia in termini di esiti occupazionali sia in termini di certificazione (ciò rende necessario il completamento di un sistema che renda la formazione spendibile e riconosciuta su tutto il territorio Nazionale).

Concludendo, possiamo considerare il PNRR come trampolino per traguardare fenomeni che hanno una ricaduta più ampia.



Tavola rotonda contributo di Gianni Bocchieri

(Presidenza Consiglio dei Ministri
Coordinamento PNRR)

L'intervento di Gianni Bocchieri richiama il ruolo delle Università nell'orientamento.

La ricerca serve e può essere messa a disposizione di tutto il sistema che deve realizzare la formazione, orientare le famiglie, guardare all'evoluzione della domanda di lavoro; nello stesso tempo l'Università in passato era lontana dal tema delle competenze e della loro progettazione.

Emerge quindi un quesito: quali nuovi scenari per le Università in questo contesto?

Ne parliamo con Lorenzo Capineri (Dipartimento di Ingegneria UNIFI).



Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

L'intervento inizia prendendo spunto proprio dal titolo del Workshop "Formare il Futuro", per capire insieme quale formazione occorre per l'ingegnere del futuro.

Rispetto al passato è necessario contaminare le competenze tecniche dell'ingegnere attraverso l'interdisciplinarietà, con le scienze sociali e umanistiche. La figura dell'ingegnere nelle aziende di domani, oltre ad essere un super tecnologo, dovrà essere capace di calarsi nei processi organizzativi e risolvere problemi complessi. L'ingegnere del futuro dovrà affrontare con nuovi approcci: green economy, climate change.

Si può quindi parlare del Rinascimento dell'Ingegnere oltre la formazione tecnica.



Tavola rotonda
contributo di
Lorenzo Capineri
(Università di Firenze)

Progettare il futuro evoca un futuro lontano, ma il futuro è già qui e, guardando agli obiettivi della Commissione Europea, ritroviamo come target minimo che il 60% della popolazione adulta deve avere un'opportunità di apprendimento ogni anno entro il 2030. In Italia siamo 25 punti distanti da questo obiettivo. Alla popolazione adulta occupata l'offerta formativa viene offerta quasi esclusivamente dai Fondi Interprofessionali, che hanno una responsabilità per garantire i processi di trasformazione per guardare il lavoro del futuro.

Ne parliamo con Amarildo Arzuffi di Fondimpresa e Eleonora Pisicchio di For.te.



Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

I Fondi sono partiti con gli obiettivi centrali di efficientamento della spesa e di numero dei formati; oggi il paradigma è cambiato: si deve alzare lo sguardo, guardare le stelle, tessere i fili di un mondo che si è molto complicato, costruire la prospettiva, creare resilienza.

I Fondi dispongono di importanti risorse, eppure - per rispondere alla domanda di formazione continua - non sono sufficienti.

Siamo in presenza di una significativa trasformazione tecnologica, organizzativa e produttiva che interessa tutti i settori, questo avrà effetti sui diversi ruoli e profili, ivi compreso quelli di alto livello.

In questa fase storica siamo in presenza di una significativa scarsità di risorse umane con competenze specializzate, a ciò si aggiunge la mancanza di nuove leve e figure disponibili per la domanda di lavoro.

Il sistema di formazione deve essere attrezzato per saper leggere le competenze possedute e come le stesse vengono applicate nell'ambito di una specifica professione, oltre a certificarle.

Volendo sintetizzare con uno slogan: l'Economia Circolare deve calarsi, a pieno titolo, dentro il mercato del lavoro.



**Tavola rotonda
contributo di
Amarildo Arzuffi**
(Direttore Formazione FONDIMPRESA)

Dal precedente intervento emerge che:

Il tema del reskilling non è più pensabile come in passato

Riconfigurare il mix

Ripensare come vengono usate le competenze nell'ambito di una professione

Ne continuiamo a parlare con Eleonora Pisicchio del Fondo For.Te



Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

L'esperienza dei Fondi Interprofessionali ha rappresentato momenti molto sfidanti, a partire dalla decisione del Consiglio di Stato del 2015 (soggetti privati risorse pubbliche).

I temi su cui porre l'attenzione, in parte già citati nei precedenti interventi, sono i seguenti:

- la formazione deve essere utile, efficace, spendibile e la spendibilità della formazione continua si misura quotidianamente nei mercati del lavoro;
- valorizzare saperi e professioni antiche, anche attraverso il passaggio delle competenze tra anziani e giovani (in Italia ci sono circa 3 milioni di giovani che non studiano e non lavorano);
- incentivare l'apprendimento continuo, con micro pillole di formazione di qualità;
- la pandemia ci ha orientato a usare nuove modalità formative (es. e-learning). Oggi sarebbe un errore tornare indietro: la formazione a distanza permette di ottimizzare le risorse;
- enti di formazione: ripensare il sistema di accreditamento e rendere centrale la qualità dell'offerta di formazione e della innovazione delle metodologie;
- lavorare in ottica di sperimentazione/laboratorio con Università, Regioni, Parti Sociali, Centri per l'Impiego.

Risulta fondamentale rimettere insieme tutti i soggetti per orientare i processi di cambiamento e fare regia delle strategie di sviluppo.



**Tavola rotonda
contributo di
Eleonora Pisicchio**
(Direttore FORTE)

Sintetizzando l'intervento precedente, vorrei rilanciare due temi:

Promuovere momenti di confronto tra gli stakeholders

Orientamento dei giovani verso professioni/mestieri non più praticati e verso una progettualità professionale che preveda una ibridazione tra lavoro dipendente e lavoro autonomo.

Abbiamo molti dati a disposizione, abbiamo bisogno di leggerli in modo nuovo, **il monitoraggio e la valutazione non possono stare fuori dai processi decisionali**: ne parliamo con Davide Premutico.

Tavola rotonda moderatore Franco Chiaramonte

(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)



Confronto stimolante tra più voci eterogenee e diverse:

- Pur in presenza di importanti finanziamenti per l'Italia peggiorano i dati riferiti alla coesione e al gap tra realtà territoriali, si registrano molta dispersione e il problema della progettualità differita a causa dei lunghi tempi di approvazione, emergendo il problema della governance.
- Serve uno sforzo collettivo per rivedere e ripensare il sistema
- I fondi, che pur hanno raggiunto risultati importanti, necessitano di un tagliando dopo 20 anni di attività per potenziarne attività e strumenti.
- I fondi sono stati chiamati a occuparsi di certificazione delle competenze: sia per la progettazione che per l'attestazione
- Il primo problema è che non è chiaro il valore d'uso della certificazione, né per il lavoratore né per l'impresa.
- Il Fascicolo del lavoratore purtroppo non è decollato; non c'è una spinta dal basso (beneficiari).
- Importante che la certificazione possa tenere il passo con l'evoluzione del sistema produttivo.
- Le risorse sono complessivamente aumentate, ma serve capire quante davvero sono destinate alla FC .
- L'Italia si colloca al penultimo posto per investimenti in FC.

Qualità della spesa e quantità delle risorse per la FC sono un punto derimente per invertire i risultati finali e capire come migliorare le performance.



**Tavola rotonda
contributo di
Davideo Premutico**
(Ricercatore Responsabile
di Gruppo ANPAL)

Programma GOL: novità negli standard e nei servizi, tra cui due nuovi strumenti messi a disposizione dei centri dell'impiego dall'Anpal:

Valutazione profilo occupabilità della persona

Servizio Skill Gap Analysis (SGA) che consente un'analisi basata sulla stima del divario tra le competenze di chi accede ai servizi di orientamento specialistico e quelle richieste per ricoprire uno o più unità professionali.

Il successo di questo servizio è legato ai descrittivi dell'Atlante del Lavoro e delle professioni: ne parliamo con Rita Porcelli.



Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

Siamo nella fase della capacitazione del sistema: possediamo tanta conoscenza, dobbiamo renderla usabile e la dobbiamo governare. Riprendendo il titolo del workshop, pensare il futuro vuol dire:

- capacità di rappresentarsi il presente (il lavoro nei suoi processi, attività, performance che le imprese chiedono di agire);
- capacità di personalizzare percorsi formativi adeguati ai bisogni del cittadino (rendere ricostruibili le esperienze delle persone, incasellare le storie di vita in un descrittivo dell'Atlante) e rendere portabili le competenze.

L'attestazione delle competenze permette di gestire, intorno a nodi aggreganti, il patrimonio di apprendimenti acquisiti in tutti i contesti, perché permettere di collegare i percorsi formativi ad attività che ricordano a loro volta qualificazioni più ampie, titoli universitari, attività.

Dal Repertorio Nazionale al territorio (Repertori Regionali) c'è uno spazio che si può raccordare se ci uniamo per semplificare la complessità con modelli di supporto.

Tavola rotonda contributo di Rita Porcelli

(Ricercatrice Struttura Lavoro e Professioni – Gruppo: Atlante Lavoro e Analisi delle Competenze INAPP)



Dal confronto e dai contributi dei vari esperti emerge da più parti la necessità di momenti in cui, all'esterno dei luoghi formali, ci sia la possibilità di confrontarsi in merito alla programmazione, ai problemi e alle soluzioni. Altra riflessione è che i cambiamenti che stiamo vivendo devono riguardare anche il modo con cui raccontiamo e rappresentiamo le competenze.



**Tavola rotonda
moderatore
Franco Chiaramonte**
(Esperto Politiche del
Lavoro e della Formazione)

Cosa è emerso durante il workshop:

- ripensare e tracciare nuovi modelli e strumenti di formazione continua, rispondenti sempre più alle effettive esigenze delle Imprese in un'ottica di innovazione organizzativa e tecnologica integrata, supportata dalle nuove scoperte che la ricerca in questi ultimi anni ha prodotto;
- realizzare un Tavolo nazionale per condividere quanto la Ricerca ha sviluppato, per sostenere le nuove prospettive nei diversi contesti di formazione per l'innovazione.

Il Laboratorio si rende disponibile a contribuire allo sviluppo delle linee per la formazione, sempre più orientata a sviluppare nuovi apprendimenti e competenze riconosciute.

Riflessioni conclusive a cura di **Carlo Odoardi**

(Professore di
Psicologia del Lavoro e delle
Organizzazioni
dell'Università di Firenze)

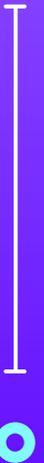


Sono emersi interessanti spunti di riflessione offerti dai relatori: di molti faremo tesoro sin da subito, altri saranno delle pietre angolari su cui baseremo lo sviluppo e l'implementazione di questo progetto che ci rende - allo stesso tempo - orgogliosi e ci carica di responsabilità per la sua valenza sociale.

Mi auguro che questo evento possa essere il primo di una lunga serie, che ci porterà a tarare e affinare strumenti di accompagnamento per lo sviluppo di una offerta formativa innovata e di qualità.

Riflessioni conclusive a cura di **Alfredo Patti**

(Direttore Generale
Gruppo Talentform)



Nella società della conoscenza il diritto individuale alla formazione lungo tutto l'arco della vita dovrà rappresentare uno dei pilastri di un nuovo e avanzato Welfare State.

I fondi interprofessionali saranno chiamati a misurarsi sempre più con la definizione di politiche formative, volte a sostenere i processi di cambiamento ed innovazione delle strategie e del riposizionamento organizzativo e produttivo delle imprese aderenti.

Gli Enti di formazione, dal canto loro, saranno chiamati a garantire processi, contenuti e metodologie formative innovative e di alta qualità.

Alle Istituzioni ed ai Soggetti della Rappresentanza Sociale il compito di tracciare, coordinare ed essere garanti della cabina di regia, finalizzata a ridefinire i perimetri, gli obiettivi, gli standard qualitativi di un sistema nazionale della formazione e della certificazione delle competenze. --> segue



Tavola rotonda Contributi post- workshop a cura di Tiziana Baracchi

(Resp. Relazioni Istituzionali Gruppo
Talentform – Comitato Tecnico
Scientifico Laboratorio SRXIIFA)

La certificazione delle competenze rappresenta uno strumento sempre più finalizzato al diritto individuale per supportare i percorsi di carriera e per accompagnare i progetti di sviluppo delle imprese.

Riflessioni conclusive:

- la persona al centro dell'evoluzione economica e produttiva quale paradigma indispensabile per garantire, attraverso la partecipazione diretta, gli orientamenti e il sostegno a uno sviluppo sostenibile dei sistemi territoriali.
- In un mondo che cambia/sposta tutti i punti di riferimento, a tutt'oggi consolidati, spetta a noi tutti di essere capaci di sognare l'impossibile e agire per renderlo possibile.

Oggi è il tempo per le giovani generazioni di prendere per mano il loro destino e creare, anche attraverso il sapere e la formazione, il mondo a cui aspirano.



**Contributo post-
workshop
a cura di
Tiziana Baracchi**
(Resp. Relazioni Istituzionali Gruppo
Talentform – Comitato Tecnico
Scientifico Laboratorio SRXIIFA)

- Il settore della somministrazione è un osservatorio privilegiato per l'analisi dei trend dei mercati del lavoro e uno strumento aggiuntivo per le politiche attive, che non possono essere ambito del solo settore pubblico. Diventa per tale ragione prominente il ruolo degli operatori privati, in particolar modo di quelli già parte integrante della rete dei servizi al lavoro, come le Agenzie per il Lavoro.
- Il mismatch delle competenze è una difficoltà reale dei mercati del lavoro, che può essere affrontata coinvolgendo il lavoratore in percorsi di lifelong e lifewide learning.
- Nella somministrazione, l'esperienza di Forma.Temp dimostra come la bilateralità sia un sistema vincente: coinvolge sia le associazioni datoriali sia le Organizzazioni Sindacali, è vicina e attenta alle necessità di formazione del lavoratore ed è prossima al territorio e ai mercati del lavoro. --> segue



**Tavola rotonda
Contributi post-
workshop
a cura di
Prof. Francesco
Verbaro**
(Presidente Forma.temp)

- In ottica di un approccio human-centric, la formazione deve impegnare il lavoratore in percorsi di reskilling e upskilling, al fine di assicurargli le competenze necessarie per rispondere tempestivamente alle esigenze lavorative dei singoli settori produttivi e dei territori.
- La certificazione delle competenze diventa uno step fondamentale: Forma.Temp ha messo a disposizione delle Agenzie per il Lavoro il Digital badge, uno strumento per l'attestazione e la riconoscibilità delle competenze possedute o acquisite dai lavoratori.
- Compito della bilateralità, per le caratteristiche di prossimità e sussidiarietà della stessa, è quello di rafforzare la conoscenza del mercato del lavoro per rispondere prontamente ai bisogni di persone e imprese, diminuire il mismatch delle competenze e sostenere il lavoratore nel suo percorso valorizzandone l'identità professionale.

Formare il futuro: l'identità professionale del lavoratore passa per la formazione continua, che abbraccia tutti gli aspetti della sua vita.



Tavola rotonda
Contributi post-
workshop
a cura di
Prof. Francesco
Verbaro
(Presidente Forma.temp)



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

FORLILPSI
DIPARTIMENTO DI FORMAZIONE,
LINGUE, INTERCULTURA,
LETTERATURE E PSICOLOGIA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

DINFO
DIPARTIMENTO DI
INGEGNERIA
DELL'INFORMAZIONE



FORLILPSI
DIPARTIMENTO DI FORMAZIONE, LINGUE,
INTERCULTURA, LETTERATURE E PSICOLOGIA
DIP. UNIFI

Ricerca
Innovazione
Formazione

Talentform Holding

