

Il futuro del lavoro

„Mappe di transizione professionale” - una bussola per il mercato del lavoro in mutamento?

Cambiamento demografico, digitalizzazione e sfide legate al cambiamento climatico mettono il mercato del lavoro altoatesino di fronte a prove impegnative: alcuni mestieri scompaiono, altri nascono. Ma come si accompagnano i lavoratori verso le professioni del futuro, senza strappi? L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ha studiato il modello delle «mappe di transizione professionale» della Camera del lavoro di Vienna e vi riconosce uno strumento promettente anche per l'Alto Adige.

Il mercato del lavoro vive oggi una situazione paradossale: mentre alcune mansioni perdono terreno, soppiantate anche dall'intelligenza artificiale (IA), in altri settori i lavoratori qualificati si cercano a fatica. E spesso alle imprese non mancano semplicemente braccia, ma competenze ben precise. Per accompagnare chi svolge un mestiere a rischio verso settori solidi e in crescita servono punti di riferimento chiari. È proprio ciò che offrono le "mappe di transizione professionale": mostrano quanto sia spesso sorprendentemente breve la distanza, sul piano dei contenuti, tra la vecchia e la nuova professione. Anziché ripartire da zero, tracciano percorsi concreti e alla portata di tutti, che valorizzano l'esperienza pratica già maturata.

Itinerari per l'Alto Adige

Il modello viennese offre spunti preziosi, ma una buona mappa deve adattarsi al territorio. La particolare struttura economica dell'Alto Adige e il suo panorama formativo richiedono itinerari propri, disegnati sulla realtà locale. Occorre perciò individuare per tempo le professioni a rischio e i futuri fabbisogni di personale qualificato, per poi capire dove i contenuti e le competenze di due mestieri si sovrappongono, aprendo la strada al passaggio dall'uno all'altro, e costruire di conseguenza le offerte di istruzione e formazione continua adeguate.

Riconoscimento e sicurezza come chiave

Perché queste «transizioni professionali» funzionino davvero, vanno però rimossi gli ostacoli legati a risorse di tempo e organizzative. Una leva decisiva è riconoscere più facilmente, sul piano formale, le competenze che già si possiedono: poco importa se provengono da una formazione in un altro campo o se sono state apprese sul lavoro, quindi "on the job". Un esempio concreto e recente arriva proprio dall'Alto Adige: alla Scuola professionale di Bolzano chi passa all'elettrotecnica può ora farsi riconoscere in parte l'esperienza e conseguire il diploma di fine apprendistato senza lasciare il lavoro. "È esattamente la direzione in cui dobbiamo ragionare: valorizzare l'esperienza pratica e offrire una qualificazione modulare, così da rendere le transizioni professionali più semplici e appetibili per chi lavora", sottolinea il ricercatore IPL Michael Paler.

Altrettanto decisiva è la sicurezza economica. I costi della riqualificazione e la rinuncia a una parte dello stipendio per gli interessati si trasformano spesso in barriere insormontabili. Perché il modello funzioni servono quindi strumenti di sostegno al reddito e formule di riduzione temporanea dell'orario, assicurando che nessuno debba lasciare il posto di lavoro per potersi formare.

Coinvolgere anche le piccole imprese

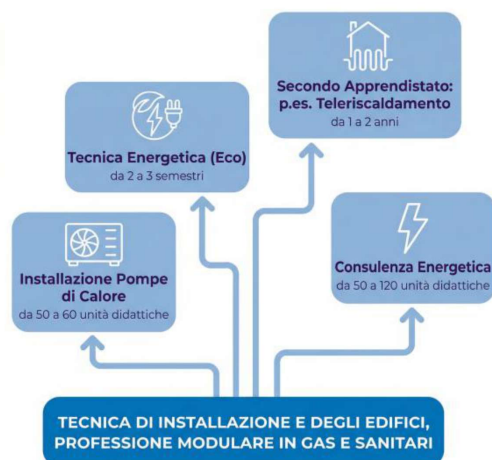
Allo stesso tempo va tenuto presente il punto di vista delle imprese, e in particolare delle tante PMI altoatesine. Per una piccola azienda liberare un dipendente per una qualificazione impegnativa è spesso difficile da sostenere. I percorsi di formazione vanno perciò pensati con la flessibilità necessaria per inserirsi nei ritmi aziendali, per esempio sfruttando i periodi di minor lavoro della stagione.

Un nodo particolare riguarda i cambi di professione veri e propri: è comprensibile che a un'impresa non convenga sostenere la formazione di chi, poco dopo, lascerà l'azienda. Proprio qui servono meccanismi di compensazione equi e fondi interaziendali, che permettano di cambiare mestiere senza strappi e senza passare per la disoccupazione.

Quali strumenti di finanziamento le imprese abbiano già oggi a disposizione è illustrato nello ZOOM IPL Nr. 87 appena pubblicato, dal titolo "Mappe di transizione professionale – Una bussola per il mercato del lavoro in trasformazione?".

Commento del Presidente IPL Stefano Mellarini

„Anche in Alto Adige i rischi legati al posto di lavoro, derivanti dalle nuove tecnologie e dai mutati requisiti, si scontrano sempre più spesso con una carenza di personale qualificato. Per far fronte a questo cambiamento strutturale, ci si aspetta che i lavoratori e le lavoratrici siano costantemente disposti a riorientarsi professionalmente. Tuttavia, non dobbiamo lasciarli soli in questo percorso. Se la formazione continua è la chiave per il futuro, il settore pubblico, insieme alle imprese, deve creare le condizioni quadro necessarie. Nella pratica, le “transizioni professionali” di successo possono avvenire solo se i corsi di riqualificazione per i lavoratori sono fattibili in termini di tempo, gestibili in termini di impegno e finanziariamente garantiti in modo tale da assicurare il sostentamento. “



Upskilling – Permanenza nel settore professionale, qualifiche aggiuntive

- *Tecnologie per le energie rinnovabili (pompe di calore, solare termico, fotovoltaico, biomasse...):* corso di formazione breve/specialistico con certificazione per singoli moduli (durata: 50-60 unità didattiche); corso di formazione in parallelo all'attività lavorativa [serale/part-time]; durata: 2-3 semestri; corso di perfezionamento con diploma tecnico superiore [equivalente perito tecnico/ITT].
- *Installazione e manutenzione di pompe di calore:* corso di formazione breve/specialistico con certificazione; durata: 50-60 unità didattiche.
- *Tecnico fotovoltaico/installatore di impianti fotovoltaici:* corso di formazione breve/specialistico con certificazione; durata: 60 unità didattiche.
- *Domotica e automazione degli edifici (controllo sistemi di allarme, avvolgibili/tapparelle...):* corso di formazione breve/specialistico; durata: 40 unità didattiche circa

Reskilling – Passaggio a un'altra attività (professionale), qualifiche aggiuntive o (ulteriore) formazione

- *Seconda qualifica professionale - Tecnico del teleriscaldamento, frigorista/tecnico della refrigerazione, impiantista elettrico e civile:* diploma di qualifica professionale; durata 1-2 anni a seconda del riconoscimento della formazione di base e della modalità (a tempo pieno/in parallelo all'attività lavorativa; durata: 120-240 unità didattiche se si tratta solo di corsi di preparazione all'esame da privatista per la qualifica professionale).
- *Consulente energetico per la riqualificazione energetica e termica:* corso di formazione breve/specialistico; durata: 50-120 unità didattiche.
- *Operatore/tecnico BIM:* corso di formazione breve/specialistico con certificazione a moduli; durata: 100-200 unità didattiche.

Esempio di una sintesi grafica e tabellare di una mappa di transizione professionale per l'Austria, tratta da: Grüne Berufswanderkarten für den sozialen und ökologischen Umbau / Berufswanderkarten: Wege in die Zukunft, AK Wien, 2025 (traduzione IPL).

Lo ZOOM IPL Nr. 87 «Mappe di transizione professionale – Una bussola per il mercato del lavoro in trasformazione?» è disponibile in versione integrale sul sito dell'Istituto: www.afi-ipl.org

Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi al Direttore IPL Stefan Perini (T. 349 833 40 65, stefan.perini@afi-ipl.org) nonché al ricercatore IPL Michael Paler (T. 0471 41 88 32, michael.paler@afi-ipl.org).