

EDITORIALE: CONFESERCENTI A FIANCO  
DELLE PMI

LA FORMAZIONE CONTINUA PER GESTIRE  
LE TRANSIZIONI

TURISMO NELLE MARCHE: UN BRAND  
AFFERMATO

FONTER AL PROSSIMO FORUM  
SANITÀ DI ROMA

# SOMMARIO

Magazine / Newsletter

LUGLIO – SETTEMBRE 2024 / N.3

## LA CONFESERCENTI DA SEMPRE AL FIANCO DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

di Giuseppe Capanna

Direttore Generale Confesercenti Nazionale

3

---

## NON AVERE PAURA DEL FUTURO. PUNTARE SULLA FORMAZIONE CONTINUA PER GESTIRE LE TRANSIZIONI

Approfondimento di Alessandro Vaccari

7

---

## TURISMO NELLE MARCHE: UN BRAND AFFERMATO PER QUALITÀ DELLE STRUTTURE RICETTIVE E PROFESSIONALITÀ DEI LAVORATORI

Intervista all'Imprenditrice Antonietta Fanesi

13

---

## IL SISTEMA SALUTE TRA INNOVAZIONE E FUTURO. FONTER AL PROSSIMO FORUM SANITÀ DI ROMA

18

---

di **Giuseppe Capanna**

Direttore Generale della Confesercenti Nazionale

---

# LA CONFESERCENTI DA SEMPRE AL FIANCO DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE.

Sede della Confesercenti a Roma



Confesercenti è una delle principali associazioni di categoria in Italia e rappresenta le piccole micro e medie imprese nei settori del commercio, turismo, servizi e artigianato. Fondata nel 1971, l'Associazione opera su tutto il territorio nazionale attraverso una rete di sedi regionali e provinciali, offrendo supporto alle imprese associate in materia di assistenza sindacale, formazione, credito e innovazione.

Confesercenti lavora costantemente per tutelare gli interessi delle imprenditrici e degli imprenditori contribuendo in modo concreto alla loro crescita, promuovere la crescita economica locale e nazionale e favorire l'accesso alle opportunità di sviluppo sostenibile e inclusione nel mercato, attraverso la collaborazione con le istituzioni, con le organizzazioni sindacali, sociali, economiche, culturali ed umanitarie, impegnandosi in prima linea anche nel sostegno dell'imprenditorialità giovanile e femminile.

Confesercenti segue le imprese, dalla loro nascita e durante i processi di sviluppo, mantenendo costante e saldo il rapporto tra associazione e imprenditori, offrendo oltre alle attività di rappresentanza sindacale e contrattuale una molteplicità di altri servizi. Per questa attitudine e per la capacità di cogliere le novità che alcune migliaia di imprese artigiane e, più di recente, di importanti gruppi di PMI industriali si riconoscono nella Confederazione e nella sua capacità di accogliere e sostenere le diverse esigenze dei vari settori produttivi e nel presentare proposte per risolvere specifici problemi ed affrontare questioni quali il risanamento dei conti pubblici e la creazione

di margini economici per rendere possibili politiche di sviluppo.

In ambito del Welfare aziendale per il tramite di FonTer fondo paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione, costituito sin dal 2002 dalla Confesercenti e dalle confederazioni CGIL, CISL e UIL, viene garantita, gratuitamente, ai lavoratori delle imprese aderenti la formazione e riqualificazione professionale con percorsi formativi concordati tra le parti sociali e rispondenti alle specifiche richieste e ai fabbisogni aziendali. Lo è sempre stato ma ora la formazione è divenuta elemento determinante ed imprescindibile per la sopravvivenza di ogni tipologia aziendale a prescindere dalla loro dimensione. Oltre all'intraprendenza e allo spirito di iniziativa degli imprenditori servono competenze tecniche e una buona cultura di base sia per ciò che riguarda la transizione tecnologica, sia per adeguare le attività alle nuove regole di marketing e alle legislazioni vigenti. Le piccole e medie imprese che rappresentano il cuore del sistema Paese vanno supportate e continueranno ad avere un forte sostegno da parte della Confesercenti, che investendo in esse afferma sempre di più il proprio ruolo nel mondo del lavoro e dell'occupazione.

Tra le molteplici iniziative promosse da Confesercenti, ne vogliamo evidenziare una che, unitamente agli interventi formativi garantiti dall'adesione a FonTer, ci sembra di particolare interesse per le imprese: parliamo in particolare del Microcredito. Il Microcredito, tra gli strumenti di supporto alle mi-

croimprese, è senza dubbio un servizio fondamentale che viene offerto ai nostri associati. Confesercenti ha, pertanto, costituito un operatore finanziario che si occupa di Microcredito per supplire alla diminuzione dei prestiti bancari riducendo le difficoltà delle PMI ad accedere al credito.

La Cassa del Microcredito Spa, infatti, è un intermediario finanziario che nasce da una intuizione di Confesercenti tra la fine della crisi pandemica e gli albori del conflitto russo ucraino, per rispondere alla stretta creditizia determinata da tali eventi ed, in generale, dall'applicazione delle regole comuni fissate per le Banche. Confesercenti, infatti, aveva predetto quanto difficile sarebbe divenuto l'accesso al credito ordinario per le microimprese ed, in particolare, per quelle imprese avviate da giovani e da donne, a causa delle nefaste conseguenze di tali fattori. L'Associazione decise, pertanto, di dotarsi di uno strumento finanziario utile ai propri associati ed in grado di erogare credito immediato a condizioni di mercato vantaggiose.

La Cassa del Microcredito Spa è un Operatore specializzato nel Microcredito, autorizzato a finanziare, con importi di piccolo taglio (non superiori a 50.000 euro) anche start up e microimprese avviate da donne e da giovani che non hanno trovato, nel sistema bancario, la risposta che cercavano.

I prodotti finanziari di Cassa del Microcredito Spa possono, infatti, rappresentare una opportunità concreta a quante e quanti vogliono avviare, sviluppare o consolidare attività commerciali, in tutti i settori produttivi. A latere del piano di rimborso, vengono, inoltre, offerti all'imprenditore dei servizi di assistenza, erogati tramite una figura professionale (Tutor) prevista dalla normativa in materia di Microcredito,



particolarmente utili alle start up. Tale sistema ha chiaramente avuto un impatto positivo sulle strutture associative territoriali coinvolte nel Microcredito. Per chi avvia una nuova impresa, Cassa del Microcredito Spa, senza richiedere garanzie, può riconoscere, nel piano di finanziamento, un periodo di preammortamento fino a 12 mesi per consentire all'imprenditore di portare a regime l'attività prima di rimborsare la rata piena di finanziamento, consentendo così un rimborso più leggero per la nuova impresa.

I dati al 30 giugno relativi all'operato di Cassa del Microcredito Spa confermano la validità dell'intuizione di Confesercenti e l'investimento fatto dalla nostra Associazione. Al 30 di giugno dell'anno in corso, le richieste di finanziamento presentate dalla rete dei Tutor, ormai presente in ogni provincia italiana grazie allo sforzo di Confesercenti, avevano raggiunto il volume di circa 23 milioni di euro.

Di questi, circa 17 milioni di euro sono stati i finanzia-

menti effettivi concessi da Cassa del Microcredito Spa fino alla suddetta data. Il dato però più significativo è quello descritto dagli interventi finanziari indirizzati alle imprese appartenenti alle categorie con rilevanza socioeconomica.

In particolare, mi riferisco ai finanziamenti erogati a quelle categorie di imprenditori che riscontrano maggiori difficoltà ad essere finanziati dal sistema ordinario. Ossia le imprese che svolgono la propria attività commerciale nel Sud Italia o in zone svantaggiate, i giovani e le imprese condotte da donne. I finanziamenti a favore di microimprese localizzate nel Sud e nelle Isole erogati da Cassa del Microcredito Spa rappresentano una percentuale superiore al 75% del totale, quella relativa alle imprese femminili, oltre il 33%, il 44% dei finanziamenti deliberati è destinato ad imprenditori ed imprenditrici "Under 35" e quelli a favore di imprese "non ancora nate" impatta sul complessivo numero dei finanziamenti deliberati per circa il 43% dei casi.

I dati descritti dimostrano la capacità di inclusione sociale e finanziaria che l'operatore finanziario di Confesercenti garantisce, seppur con i suoi limiti dimensionali, nel panorama creditizio italiano.

---

# NON AVERE PAURA DEL FUTURO. PUNTARE SULLA FORMAZIONE CONTINUA PER GESTIRE LE TRANSIZIONI.

**Alessandro Vaccari** - Esperto di Comunicazione  
istituzionale per le politiche del lavoro.

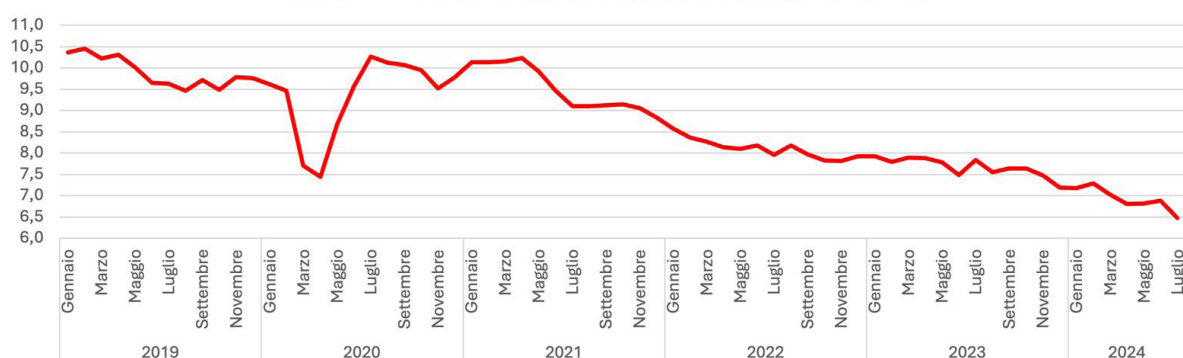


Per comprendere la situazione del mercato del lavoro italiano, oggi, è fondamentale porre particolare attenzione ai dati che ci vengono restituiti in termini di occupazione. Il tasso di occupazione nel primo semestre di quest'anno ha raggiunto il record storico del 62,2%, e il tasso di disoccupazione è sceso sui livelli minimi per il nostro Paese al 6,9%. Bisogna tornare al terzo semestre del 2008 per trovare un dato più basso. I dati di luglio hanno poi confermato questo trend superando il picco dei 24 milioni di occupati, con il tasso di occupazione salito al 62,3%, anche se siamo ancora tredici punti sotto la media europea, e soprattutto abbiamo un alto tasso di inattivi, che restano sopra al 33%. I numeri dell'Istat sono inconfutabili, la crescita dell'occupazione dopo l'emergenza sanitaria ha generato un saldo positivo importante, in particolare per l'aumento dei lavoratori a tempo indeterminato, che secondo molti esperti trova una spiegazione nella riduzione demografica delle persone in età di lavoro e nella difficoltà delle imprese a reperire i lavoratori con le caratteristiche professionali coerenti con i fabbisogni della produzione. Accanto, dunque, alla rivoluzione digitale e alla transizione ambientale – alle quali oramai iniziavamo ad abituarci – la sfida demografica concorre a ridisegnare un mercato del lavoro in profonda trasformazione. Secondo l'Istat, da qui al 2040 il numero di persone in età lavorativa diminuirà di 5,4 milioni di unità, malgrado un afflusso netto dall'estero di 170.000 persone all'anno. Questa contrazione si tradurrebbe in un calo del PIL del 13%, del 9% in termini pro capite. Risulta dunque evidente come sia urgente intervenire.

Nonostante i dati positivi in termini di occupazione, infatti, le aziende italiane si trovano a far fronte ad un mercato del lavoro particolarmente competitivo, in cui la domanda di lavoro non sempre riesce a conciliarsi con l'offerta. Non solo in termini quantitativi, ma anche qualitativi (skill e competenze). Da non sottovalutare, infine, il divario presente a livello territoriale: un fenomeno da sempre presente nel mercato del lavoro italiano. Non è la prima volta che i dati confermano che le regioni del nord hanno un miglior tasso di occupazione rispetto a quelle del sud. Istat quantifica questa differenza rilevante: nel nord Italia, la media di occupazione è del 73,2%, mentre nelle regioni meridionali è poco superiore al 50%. Oggi siamo al centro di un rinnovamento radicale che interessa – insieme al mondo del lavoro – l'economia e la società. Un altro grande problema che incrocia la demografia è l'occupazione giovanile che ha risentito della bassa crescita che caratterizza l'Italia. Molte ragazze e ragazzi hanno cercato migliori prospettive di lavoro all'estero: 525.000 giovani italiani sono emigrati tra il 2008 e il 2022; solo un terzo di essi è tornato in Italia. Hanno lasciato il Paese soprattutto i laureati, attratti da opportunità retributive e di carriera decisamente più favorevoli. L'esodo indebolisce la dotazione di capitale umano del nostro Paese, tradizionalmente afflitto da bassi livelli di istruzione.

Noi italiani abbiamo purtroppo l'abitudine di rappresentare noi stessi e la nostra economia in modo peggiore di come racconta la realtà. Guardiamo qualche aspetto "positivo": l'Italia è il Paese del G7 che ha maggiormente ridotto il suo tasso di disoc-

TASSO % DI DISOCCUPAZIONE IN ITALIA (fonte Istat)



## **L'Italia è il Paese del G7 che ha maggiormente ridotto il suo tasso di disoccupazione rispetto a prima della pandemia (-2,7%).**

cupazione rispetto a prima della pandemia (-2,7%). La crescita del turismo: l'Italia è, tra i quattro grandi Paesi dell'Eurozona, quello in cui il turismo internazionale è cresciuto di più rispetto a prima della pandemia (+6,1%). Nel 2023 il numero di pernottamenti di turisti stranieri in Italia è stato pari a 234 milioni, con un incremento di 13,5 milioni di notti rispetto al 2019 (+6,1%), il più forte rispetto ai tre maggiori Paesi della moneta unica: Francia (+1,7%), Spagna (+0,9%), Germania (-10%).

Le imprese italiane - opportunamente sostenute da stimoli fiscali - hanno dimostrato di avere il coraggio e la forza di investire, anche in momenti difficili come quelli della pandemia e della guerra russo-ucraina, aumentando così la loro produttività e competitività. Nel primo semestre del 2024 l'export italiano di merci (316 miliardi di euro) ha superato per la prima volta nell'epoca contemporanea quello del Giappone (312 miliardi), a dimostrazione dell'accresciuta competitività internazionale del nostro sistema produttivo. L'Italia è diventata così il quarto esportatore mondiale dietro Cina (1.572 miliardi), Stati Uniti (945 miliardi) e Germania (801 miliardi). Un risultato storico, di cui dovremmo andare fieri.

In realtà, il futuro del lavoro stava cambiando anche prima che il Covid-19 sconvolgesse le nostre vite. Ma

la pandemia ha accelerato grandi processi che continueranno a rimodellare il lavoro anche quando gli effetti della crisi saranno completamente scomparsi. Se è vero che lavoro a distanza e riunioni virtuali è probabile che continuino, vale però la pena notare che più della metà della forza lavoro ha poche o nessuna opportunità di lavorare da remoto, richiedendo la presenza, e questo soprattutto nel Terziario. Notizia di questi giorni che anche il maggiore protagonista del commercio e dei servizi (non solo tecnologici) mondiale - Amazon - ha di fatto ridimensionato, se non bocciato, la pratica dello smart working.

Il passaggio alle transazioni digitali è ormai diventato definitivo e largamente accettato. L'intelligenza artificiale determinerà cambiamenti potenzialmente dirompenti nell'economia mondiale, non solo nel nostro Paese. Sosterrà la produttività e la crescita anche se i costi e i benefici potrebbero distribuirsi in modo disomogeneo, sia tra settori economici sia nella società, soprattutto nel breve termine, e inoltre comporta enormi consumi di energia. I cambiamenti tecnologici hanno un doppio effetto sul lavoro: da un lato causano un effetto di sostituzione, che provoca una perdita di posti di lavoro, e dall'altro producono la valorizzazione di altri impieghi e un aumento della domanda di lavori riguardanti la tecnologia. Secondo una stima della Banca d'Italia i mutamenti indot-

ti dall'intelligenza artificiale riguarderebbero due lavoratori su tre. Per la maggioranza di essi la produttività e le opportunità di lavoro aumenterebbero, ma per una significativa minoranza le occasioni di impiego potrebbero ridursi. Nella fase di transizione servirà accompagnare i lavoratori nella riqualificazione professionale o facilitarne il ricollocamento in altre attività, tutelando quanti subiranno i costi di adattamento maggiori. La rivoluzione sul lavoro causato dalla trasformazione delle tecnologie digitali non è chiaramente un fenomeno solo italiano, analizziamo brevemente i dati del World Economic Forum, un'organizzazione internazionale conosciuta per le sue ricerche e analisi sulle tendenze economiche globali.

Il progresso tecnologico e la digitalizzazione guideranno la crescita nelle aree della sostenibilità, business intelligence e sicurezza informatica. I settori dell'istruzione e dell'agricoltura sono quelli che vedranno la crescita più forte in termini di posti di lavoro (+10% nell'istruzione e +15-30% nell'agricoltura). Gli investimenti nella transizione verde favoriranno la creazione di posti di lavoro legati alle energie rinnovabili, sostenibilità e protezione ambientale. Anche il digitale è in forte crescita, specialmente in alcuni settori: la crescente importanza di big data traina la richiesta di specialisti, che si stima aumenterà del 30% entro il 2027. **Nonostante la stabilità dell'automazione, l'intelligenza artificiale (IA) è in crescita esponenziale, con il 75% delle aziende che prevede di adottarla, portando a un significativo cambiamento occupazionale. Il 50% delle organizzazioni prevede una crescita dell'occupazione e il 25% una riduzione.**

È sul fronte della tecnologia che si giocherà la partita del futuro, per noi come per il resto d'Europa. Servirà valorizzare la ricerca, accompagnare il sistema produttivo nella sua trasformazione proteggendo i più svantaggiati, creare un ambiente normativo,



economico e finanziario che favorisca l'assunzione di rischi imprenditoriali nei settori innovativi e che limiti il potere monopolistico delle grandi aziende. Secondo le stime più recenti, quasi un quarto (23%) dei posti di lavoro è destinato a cambiare nei prossimi cinque anni. Il mercato del lavoro europeo perderà un milione di lavoratrici e lavoratori all'anno fino al 2050, in questo contesto il dialogo e la collaborazione tra le parti sociali è fondamentale, così come l'azione e la rete dei corpi intermedi. La crescita dei posti sarà dunque compensata da una loro parziale perdita, motivo per cui per molti lavoratori e lavoratrici sarà fondamentale accedere a piani di formazione per sviluppare nuove competenze. Lo stesso rapporto tra lavoro e apprendimento andrà ripensato in maniera nuova: oggi lo scollamento tra queste due fasi crea l'impressione che l'istruzione sia il viaggio e il lavoro la destinazione. Nell'era della trasformazione digitale, è importante invece che l'apprendimento sia continuo. Per farlo, bisogna puntare a una formazione basata sulla pratica, non solo sulla teoria, e insegnata in un contesto applicato, che porterà a valorizzare le competenze più rilevanti per il lavoro, consentendo così la mobilità economica. Perché nessuno sia penalizzato occorre che sia messo in campo un grande impegno di orientamento e formazione che consenta a tutti di adeguare le proprie competenze per mantenere e fare crescere la propria occupabilità. Secondo i dati della Commissione europea il 60% dei soggetti che lavorano dovrà comunque aggiornarsi. La sfida demografica ci consegna una società dove crescerà il numero di anziani e avremo classi di età giova-

nili meno numerose che arriveranno al mercato del lavoro. È un impatto già oggi in atto che amplifica il mismatching formativo e complica ancora di più la ricerca di professionalità delle imprese. In questo scenario risulta evidente come sia centrale il tema della formazione lungo tutto l'arco della vita come risposta alle trasformazioni in corso, come è stato riconosciuto anche nel documento finale dell'incontro del G7 del Lavoro a Cagliari del 12 e 13 settembre scorso.

Già nel Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR – è molto stretto il rapporto tra la leva della formazione e le capacità di innovazione del sistema imprenditoriale, anche con riferimento alle piccole e medie imprese. Infatti, le aziende richiedono sempre più formazione in relazione alla digitalizzazione, in particolare legata ai temi della sostenibilità e della transizione ecologica. **Il ruolo dei fondi interprofessionali è determinante, in particolare per le PMI che sono il cuore pulsante dell'economia del nostro Paese, per questo fondi come FonTer stanno consolidando il loro posizionamento nel mondo del lavoro delle piccole e medie imprese e nel settore terziario, coinvolto in modo importante dalle transizioni.** Gli attori della formazione professionale sono ancor più protagonisti dopo la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dello scorso agosto del decreto del ministero del Lavoro sulla disciplina dei servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, che completa il percorso di costruzione del Sistema nazionale di certificazione delle competenze (SNCC), che



riconosce il diritto alla persona alla formazione continua nell'arco della vita. La prossima scadenza per i Fondi interprofessionali è a maggio 2025, data entro la quale i fondi interprofessionali dovranno definire le regole di Certificazione delle competenze; in questo processo sono inoltre coinvolti Sviluppo Lavoro Italia e il circuito delle Camere di Commercio, che potranno anche loro rilasciare le necessarie attestazioni dei percorsi anche in termine di crediti per le diverse tipologie di formazione che saranno realizzate.

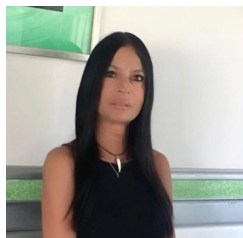
Come sottolineato anche da Mario Draghi nel suo Rapporto sulla competitività – appena presentato al Parlamento europeo – abbiamo bisogno di facilitare e sburocratizzare l'intero sistema della formazione, e in particolare i percorsi di reskilling o upskilling, che determinano sempre più le transizioni da un lavoro all'altro. Troppo spesso, infatti, i Fondi interprofessionali si trovano stretti e vincolati a regole che ne impediscono la piena espressione delle potenzialità che hanno, tra vincoli e procedure che ne limitano l'azione. I fondi devono avere la possibilità di avere maggiore libertà di azione anche nella ricerca e gestione delle diverse forme di finanziamento, oltre alla quota dello 0,30 % che avviene comunque in quanto di fatto obbligatoria. Diffondere la cultura della formazione durante l'arco della vita deve significare infatti indirizzare gli sforzi verso l'aumento e l'allargamento della domanda, facilitare l'accesso a categorie diverse di lavoratori, approfondire la partecipazione delle persone coinvolte, dividerne le responsabilità. Per fare tutto questo

ci vuole una gestione più libera e flessibile dei fondi.

La prossima edizione del Fondo nuove competenze potrà essere un utile volano per la progettazione e gestione della formazione direttamente in azienda, legando in modo concreto l'attività formativa al lavoro, nell'interesse sia dei lavoratori sia delle aziende. Certamente le nuove tecnologie potranno aumentare la produttività di sistema, ma resterà comunque necessario fare tutto il possibile per aumentare il tasso di attività per avere un tasso di occupazione ancora maggiore di quanto sta avvenendo.

**Il Fondo nuove competenze, di cui è in dirittura di arrivo la nuova edizione, consentirà di fare la formazione progettata e somministrata direttamente in azienda, finalizzando dunque l'attività e legandola in modo concreto al lavoro.**

Non bisognerà più tutelare "il posto di lavoro", ma garantire alle persone le necessarie competenze nell'arco della vita lavorativa che consentano loro di rimanere sempre nel mercato da protagonisti. Da questa veloce panoramica si comprende quanto sia difficile – e allo stesso sfidante – il lavoro che attende i fondi interprofessionali nei prossimi anni per rendere competitivo il Paese, per affrontare le transizioni che ci attendono con competenza e professionalità, senza lasciare nessuno indietro.



**Antonietta Fanesi**  
Imprenditrice

---

# TURISMO NELLE MARCHE: UN BRAND AFFERMATO PER QUALITÀ DELLE STRUTTURE RICETTIVE E PROFESSIONALITÀ DEI LAVORATORI.



Anche nel 2024 il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) ha indicato le Marche come una delle regioni d'Italia con spiagge e mari che si distinguono per eccellenza ambientale e cura dell'arredo urbano e marino. Nelle Marche non solo mare, ma anche un mix di bellezze naturali, enogastronomia, cultura e soprattutto un alto livello di ospitalità in tutti i settori. Il punto di forza del "Brand Marche", ormai imposto a livello nazionale e internazionale, in tutti i settori operativi è determinato dalla qualità dell'accoglienza nelle strutture ricettive, dal prodotto offerto e dagli eventi sui territori. Questo dimostra anche l'elevata professionalità dei lavoratori del settore, che incide non poco sugli indici di gradimento di quanti scelgono la regione adriatica per trascorrere il loro tempo libero.

Tra gli imprenditori della regione, che da anni vivono criticità e positività del settore e che spesso, rischiano in proprio, mantenendo un eccellente livello delle prestazioni turistiche, abbiamo il piacere di intervistare la dr.ssa Antonietta Fanesi, proprietaria di due strutture alberghiere, stabilimenti balneari e ristoranti in San Benedetto del Tronto, attività che gestisce con la famiglia. Un esempio anche questo, di un modello generazionale apprezzato nelle Marche.

**Dr.ssa questo riconoscimento del CNR, come molti altri ottenuti dalla sua regione, ha contribuito a migliorare e promuovere, rispetto all'anno precedente, immagine, prenotazioni e presenze non solo dei turisti italiani, ma anche di quelli stranieri?**

"Abbiamo chiuso una stagione in positivo anche per la presenza straniera. Lufthansa ha comunicato che tra le loro 220 destinazioni nel mondo, quella delle Marche è tra le prime cinque per incremento percentuale di prenotazioni, tra aprile e giugno. Questo dato ha sollevato molto il trend turistico del territorio, fornendo anche precise indicazioni di come debbano crescere le competenze e le skill di chi opera nel settore. È sempre necessario prestare attenzione a non deludere le aspettative, non solo degli italiani, ma anche degli stranieri. Il Progetto Sibillini Romantici, sta portando avanti una indagine per comprendere sempre meglio le vere motivazioni e il grado di soddisfazione del target straniero sul nostro territorio. Le Marche, è dimostrato, rappresentano ormai una meta dove sempre più visitatori provenienti dall'estero scelgono di venire in vacanza, in particolare da Francia, Germania, Belgio e Nord Europa".

**Quanto incide il turismo non balneare e come si colloca, temporalmente nell'anno, rispetto a quello delle spiagge?**

“Overtourism e turistificazione; per altri territori significa mettere a rischio l'identità del territorio stesso per lo sfruttamento eccessivo dell'ambiente e delle risorse, mentre nelle Marche stiamo vivendo un periodo di scoperta e curiosità. Dobbiamo comunque affrontare una transizione culturale del management, che spesso, nelle nostre aziende, corrisponde alla crescita e al trasferimento dei passaggi generazionali per mantenere una professionalizzazione dell'hospitality nella gestione di tutto il settore del turismo. La ricostruzione successiva al sisma, del nostro entroterra, sta valorizzando sia il patrimonio culturale, sia la filiera agroalimentare conferendo più valore all'accoglienza. I tanti progetti di rete del PNRR, che il commissario sta portando avanti, hanno generato molta attenzione e la rivitalizzazione di numerose aree. Se la costa, nel mese di giugno, ha registrato una flessione, il posizionamento delle nostre colline, a pochi chilometri dal mare, ha evidenziato, invece, numeri interessanti di crescita e il ritorno del turismo, anche straniero. Qui abbiamo bisogno davvero di un collegamento serio e di un aiuto per la destagionalizzazione del nostro settore e rendere stabile e appetibile questo lavoro. Non funziona più il modello di chi lavora solo nella stagione, per riuscire a garantire occupazione necessita professionalità e stimoli motivazionali per i nostri giovani.

**Negli scorsi anni “Let's Marche! In Italy, of course” era lo slogan del progetto, coniato per reclamizzare il turismo della regione oltre i confini dell'Italia e raggiungere i mercati europei; questo anche per arginare la concorrenza di nuove mete, come ad esempio la penisola balcanica?**

“Let's Marche è un'intuizione della Regione per creare un'azienda per l'internazionalizzazione e la promozione, che ha già avuto i primi effetti, che sono sotto gli occhi di tutti per la maggior presenza straniera. L'intenzione è quella di dover ancora insistere nell'essere presenti con iniziative di promozione nei punti nevralgici della regione, dove esiste la massima attrattività; siamo certi che il settore ne può beneficiare ancora molto. Per le spiagge, l'incertezza della Bolkestein, ha limitato gli stimoli agli investimenti. Auspichiamo, quindi, che il governo imponga l'allungamento ai progetti di investimento dei gestori del demanio”.

**La prima sfida per il turismo era mantenere le forze lavoro su certi livelli, questa tendenza, nel 2024, ha subito variazioni?**

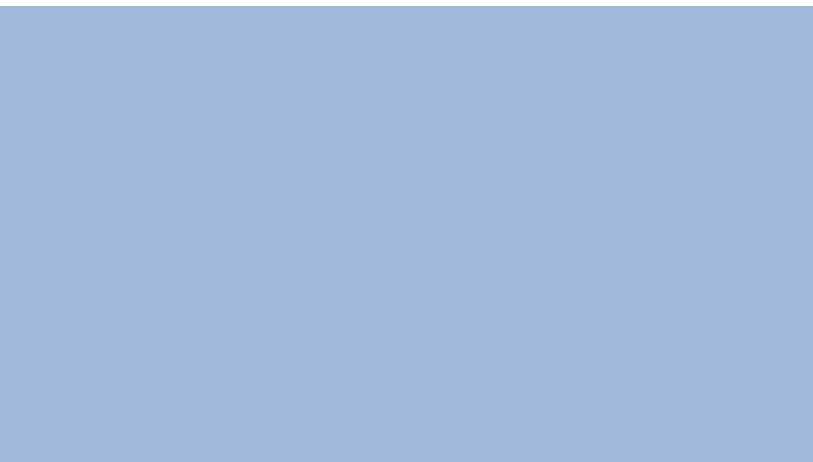
“Secondo dati ancora provvisori, siamo rimasti stabili. Nel 2023, la dinamica dell'occupazione aveva rallentato in modo significativo (+0,3%), risultando solo debolmente positiva e inferiore alla media na-



zionale (+2,1%). In un contesto in cui le imprese avevano continuato a riscontrare difficoltà nel reperimento di manodopera e quindi con una contrazione dell'offerta di lavoro. I turisti di oggi sono quasi sempre bene informati, attenti, consapevoli e scelgono con cura la meta delle loro vacanze. Per questo chi vuole lavorare nel settore dell'ospitalità deve essere un professionista esperto, dalla formazione solida, in grado di unire competenze di vario genere: dalla comunicazione alle lingue, dal marketing alla gastronomia".

**La formazione degli addetti, in questi anni, quanto ha inciso e quanto ancora una maggiore professionalizzazione può contribuire a incrementare il movimento turistico?**

"Su questo le Marche devono ancora lavorare molto e trovo che i fondi interprofessionali, come FonTer, con cui da tempo collaboriamo proficuamente, possono offrire un valido aiuto al sistema turistico locale. Recentemente nella regione sono nate le Academy di Filiera con l'emissione di bandi che mirano alla presentazione di progetti in cui il mondo della formazione e quello delle imprese collaborano nella creazione di percorsi rivolti a lavoratori e futuri occupati. Il percorso di studi per ottenere questa formazione spesso richiede impegno e dedizione, ma porta quasi certamente a un lavoro sicuro, appagante e ricco di soddisfazioni. Le opportunità di inserimento professionale sono moltissime; oltre alle figure che tutti conosciamo come chef e direttori d'hotel, concierges, camerieri, ci sono molti più ruoli di quanti se ne immaginano. Specializzazione, questo è il motto, e qui, ormai, essere presenti nelle piattaforme digitali è davvero determinante, in qualsiasi forma sono gradite. Su questo stiamo lavorando e fin dalla prossima stagione sarebbe necessario entrare in rete digitale, non solo per le prenotazioni, come già avviene, ma anche per altro, mi riferisco in particolare al marketing digitale".



### **Questa possibilità di sviluppo di nuove competenze favorirà anche gli operatori del turismo?**

“Il turismo tradizionale si accompagna a nuovi “turismi” e le competenze di imprenditori e lavoratori della filiera turistica, costituiscono un elemento strategico per la competitività del turismo italiano favorendo sicuramente gli imprenditori. A fronte di questi cambiamenti abbiamo bisogno di interventi di aiuto e supporto. Politiche strategiche che la regione in questo momento si è dimostrata pronta ad accogliere. Abbiamo bisogno di acquisire molte skill. Per il corretto svolgimento di una professione turistica, servono capacità di fare rete, abilità comunicative, conoscenze linguistiche, di organizzazione, delle destinazioni regionali, preparazione su informatica e nuove tecnologie, anche attraverso strumenti formativi come partecipazione a webinar e conferenze di settore. Investire nell’acquisizione e nel perfezionamento delle competenze non solo migliora l’efficienza operativa, ma posiziona il professionista del turismo come un innovatore nel campo, pronto ad affrontare le sfide del futuro. Mantenere il passo con le evoluzioni tecnologiche è imprescindibile nel contesto turistico moderno”

*intervista a cura di* **Stefano Piermaria**

---

# IL SISTEMA SALUTE TRA INNOVAZIONE E FUTURO. FONTER AL PROSSIMO FORUM SANITÀ DI ROMA.

FonTer parteciperà il 23 e 24 ottobre  
al FORUM Sanità di Roma.



L'evento, promosso dal Gruppo DIGITAL360 e organizzato da FPA e P4I, sarà dedicato alla community di innovatori del sistema sanitario nazionale. Saranno due giorni di confronto tra professionisti del settore per un'ampia panoramica sulle nuove sfide del sistema sanitario e sul cambiamento organizzativo e tecnologico necessario a gestirle, trasformazioni che FonTer segue puntualmente per adeguare le sue offerte formative.

In questa nona edizione della Manifestazione sarà affrontato il tema dell'innovazione in sanità da una duplice prospettiva: quella sui processi di trasformazione già in corso, dal nuovo FSE all'assistenza territoriale (DM 77), dalla connected health all'efficientamento energetico delle strutture sanitarie, fino ai progetti di digitalizzazione di ASL e AO (cloud, cybersecurity, data governance, ecc.). Processi che in questi anni hanno subito notevoli accelerazioni, anche per effetto delle importanti risorse stanziare nel quadro del PNRR. Proprio le prospettive post-PNRR rappresenteranno uno dei temi centrali della Manifestazione: al centro del confronto, la sostenibilità economico-finanziaria dei progetti finanziati nel lungo periodo. Il tutto nel quadro dei profondi cambiamenti che stanno caratterizzando il settore anche sotto il profilo istituzionale, come la riforma sull'autonomia differenziata e la ridefinizione del rapporto tra sanità pubblica e privata.

Accanto ai processi già avviati, sarà focalizzato il potenziale impatto dell'intelligenza artificiale sul SSN e sui suoi processi chiave, dai percorsi clinico-sanitari alla presa in carico, dalla programmazione all'organizzazione del lavoro, fino all'impatto sul personale sanitario e amministrativo. Un tema quanto mai d'attualità, considerando che quello sanitario rappresenta uno dei settori maggiormente esposti all'impatto degli algoritmi (non a caso, il DL sull'IA ha posto grande attenzione all'argomento, definendo una serie di principi relativi ai dati sanitari).

**Nel prossimo Forum ci saranno due format profondamente rinnovati rispetto alle precedenti edizioni: gli Innovation Lab, momenti di collaborazione esclusivi per aziende partner e rappresentanti sanitari, improntati a metodologie di design thinking per facilitare lo scambio di esperienze e il confronto pubblico-privato; i Pitch, presentazioni brevi di soluzioni, prodotti o progetti realizzati da aziende partner della Manifestazione per conto di amministrazioni centrali del SSN, Regioni o strutture sanitarie territoriali. Protagonista anche la Telemedicina, con l'assistenza sanitaria che parte dai territori per assicurare la transizione tra assistenza ospedaliera e cure a domicilio.** Si porrà l'accento sulla comunicazione efficace in sanità e sull'importanza di investire nella formazione del personale per valorizzare l'efficacia, l'adeguatezza,

la sicurezza e l'efficienza dei servizi assicurati dal Servizio Sanitario Nazionale. L'obiettivo è rafforzare la presenza del personale infermieristico e medico nelle strutture di prossimità. Il Fascicolo Sanitario Elettronico 2.0, infatti, promette di rivoluzionare la gestione sanitaria regionale, ponendo tra le sfide la necessità di lavorare su interoperabilità semantica, uniformità dei contenuti digitali sanitari e servizi abilitati dal fascicolo.

FonTer da molti anni è divenuto un punto di riferimento per le imprese del settore che formano, aggiornano e riqualificano il proprio personale. Dal 2008 il fondo ha aperto una specifica linea di finanziamento per l'area socio-sanitaria stanziando risorse per oltre 58milioni di euro, coinvolgendo oltre 17mila aziende con 88mila lavoratori formati.

Il Sociosanitario, secondo dai pubblicati dall'ISTAT, offre molte e diversificate opportunità di lavoro, non solo per i medici e per il personale infermieristico, ma anche per i suoi operatori e per tutto l'ecosistema che supporta la cura, il benessere e la prevenzione, fattore che innalza il ruolo delle competenze e dei professionisti. L'interesse del Fondo per le tematiche che saranno discusse al prossimo Forum di Roma avrà maggior valore anche in previsione dell'uscita, entro l'anno, dei nuovi avvisi emessi per finanziare la formazione in questo settore.

a cura della **Comunicazione FonTer**





Via Vittorio Emanuele Orlando, 83

00185 Roma RM

+39 06 4204691

[fonter.it](http://fonter.it)