

CONFARTIGIANATO

CONVENTION 2023 GIOVANI IMPRENDITORI “IL CAMBIAMENTO NELLE NOSTRE MANI”

26 maggio 2023 Auditorium Antonianum, Roma

Contributo del Direttore generale Inapp

Domanda 1: l'Anno europeo delle competenze, i suoi obiettivi, il ruolo del Coordinatore nazionale e i fronti di possibile intervento.

Buongiorno.

Vorrei innanzitutto ringraziarvi per l'iniziativa di oggi e per l'invito rivolto alla mia persona e all'Istituto che rappresento. A ciò aggiungo un ulteriore motivo di soddisfazione: quello di poter partecipare a questo evento anche nel ruolo di *Coordinatore nazionale per l'Anno europeo delle competenze*, che si è avviato lo scorso 9 maggio.

Coordinare per l'Italia le iniziative di questo impegnativo Anno europeo su un tema così rilevante è un compito affidatomi dal *Ministero del Lavoro e delle politiche sociali* di intesa con il *Ministero dell'Istruzione e del merito*, di cui sento la forte responsabilità e che ho accolto con convinzione. Raccolgo la sfida su **due basi**.

Innanzitutto, sapendo di poter contare su un robusto *know-how* del mio Istituto, che da decenni tratta il tema delle competenze, supportando i relativi processi di *policy* sul fronte del lavoro, dei sistemi formativi e di validazione e certificazione delle competenze acquisite sul lavoro e nelle esperienze di vita.

In secondo luogo, accolgo la sfida sicuro di aver bisogno, e di volermi in tutti i modi avvalere del contributo esperto e della partecipazione di tanti attori, e tra questi sarà irrinunciabile l'apporto anche degli imprenditori e di chi conosce le imprese e i tessuti produttivi, di chi da sempre lavora attraverso le associazioni e le federazioni al servizio degli imprenditori artigiani, che esprimono uno dei principali caratteri distintivi della nostra economia nazionale e del *made in Italy*.

Gli Anni europei come saprete mettono il riflettore su un tema strategico e hanno l'obiettivo di sensibilizzare e incoraggiare il dibattito, stimolando sul fronte europeo e nazionale azioni di ordine legislativo, politico e sociale. A distanza di 40 anni dal primo Anno europeo, che fu dedicato alle piccole e medie imprese e all'artigianato (Anno europeo delle PMI e dell'artigianato, 1983), l'obiettivo per l'anno 2023, pone ancora, per tramite delle competenze, la competitività delle imprese e le condizioni di sviluppo sostenibile delle PMI, delle imprese artigiane e dei lavoratori

che ne sono l'anima, al centro del *focus* di attenzione, riflessione e intervento.

Qual è, in sostanza, l'obiettivo di quest'Anno? In grande sintesi, esso riguarda l'ampliamento delle opportunità di accesso alle competenze e lo sviluppo delle stesse per poter realizzare appieno il potenziale delle transizioni verde e digitale.

Questo obiettivo si declina in quattro punti principali che si possono così brevemente indicare (*anche leggendo testualmente*):

1. nella promozione di investimenti nella formazione e nella riqualificazione dei lavoratori (sia reskilling, sia upskilling);
2. nel rafforzamento di un'offerta di competenze, che sia determinata dall'incontro (matching) domanda-offerta, in stretta cooperazione e sinergia tra centri per l'impiego, imprese, organismi della società civile e attori dell'istruzione e della formazione;
3. nell'incontro (nel matching) tra le aspirazioni e le competenze delle persone e i fabbisogni e le opportunità del mercato del lavoro;
4. nella capacità di attrazione di persone (con competenze preziose) provenienti da Paesi terzi, agevolando il riconoscimento di competenze e qualifiche.

Questi obiettivi pongono enfasi e si ancorano a tante iniziative già in corso a livello europeo, come ad esempio i partenariati strategici che si sono formati nell'ambito del Patto per le competenze, o quanto si sta realizzando sulla linea delle **Raccomandazioni sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente, sui conti individuali di apprendimento e sulle microcredenziali** (per aiutare le persone ad aggiornare le loro competenze in modo più flessibile e mirato); si collegano poi ai tanti strumenti, come **ESCO, Europass, Digicomp; Entrecomp; ...**; e si sostanziano dei finanziamenti e dell'assistenza tecnica già prevista ad esempio nell'ambito del **Fondo Sociale europeo Plus, del dispositivo per la ripresa e la resilienza o del programma Europa digitale**.

Degli obiettivi europei citati vorrei evidenziare in particolare due aspetti.

Il primo: come vi si intreccino con forza, su un fronte, le aspirazioni, le potenzialità, i diritti, le necessità di sussistenza e sicurezza delle persone nelle diverse fasi della vita, e, dall'altro, le funzionalità organizzative, informative e le dimensioni di qualità dei sistemi di istruzione e formazione e di identificazione, validazione e valorizzazione delle competenze comunque acquisite.

La mancata connessione tra questi livelli crea sistematicamente nel nostro Paese, nei nostri territori, una perdita di valore umano ed economico di enorme portata e problemi di sopravvivenza e redditività delle imprese.

Un nodo fondamentale al riguardo vorrei sottolineare, come ricordato dal **Parlamento europeo**

nella Decisione del 10 maggio 2023¹: per il buon funzionamento dei mercati del lavoro le competenze devono essere comprese e valorizzate, siano esse acquisite in contesti formali, non formali o informali, e devono essere rafforzati i processi di identificazione e documentazione delle competenze stesse e l'orientamento, per una maggiore trasparenza e portabilità di *"tutte le competenze, incluse le **competenze chiave e trasversali**, come le competenze linguistiche, il pensiero critico, l'attitudine imprenditoriale, la creatività, le competenze interculturali, la capacità di lavorare in gruppo e l'alfabetizzazione mediatica"*.

Un secondo importante aspetto, a mio avviso da sottolineare, che emerge dagli obiettivi della Commissione, è quello della dimensione collettiva, e dell'importanza del **dialogo sociale** tra tutti i portatori di interesse, al fine di anticipare le esigenze del mercato del lavoro in termini *competenziali*.

Auspico, dunque, che l'incontro di oggi ci conduca progressivamente a progettare insieme delle iniziative mirate, che ci portino a riflettere insieme, ad esempio, sugli ostacoli da affrontare per lo sviluppo delle competenze nei territori, o sulle esperienze positive e le criticità di utilizzo dei fondi europei, offrendoci l'occasione di valorizzazione storie e progetti di successo nell'ambito delle competenze, prassi ed esperienze che la Commissione chiede espressamente di mettere al servizio di tutti.

Domanda 2: esempi di presìdi e attività di ricerca sul tema delle competenze assicurati dall'Inapp.

L'attribuzione alla mia persona del ruolo di coordinamento nell'anno europeo delle competenze voglio interpretarla anche come un atto di riconoscimento del ruolo storicamente svolto dall'Istituto - Isfol ieri e Inapp oggi - quale soggetto e luogo capacitanti per l'integrazione di sistema, di scambio e fertilizzazione scientifica e socio-istituzionale sui temi dell'apprendimento e delle competenze, dell'inclusione sociale, delle analisi del mercato del lavoro e della valutazione delle politiche ad essi associate.

Tra i molti e significativi presìdi assicurati dall'Istituto che rappresento vorrei, in questa sede, richiamarne sinteticamente due, particolarmente connessi alla trama delle tematiche oggi affrontate.

1. il Progetto "Value chain competitiveness" e l'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni.

Le policy europee degli ultimi anni, a partire dalla prima Raccomandazione sulle competenze chiave del **2006**, e soprattutto nella sua più recente riedizione del **2018**, e dalla proliferazione dei **Quadri comuni europei di competenze**, mirano ad individuare le **competenze oggi strate-**

¹ Decisione (UE) 2023/936 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 relativa a un Anno europeo delle competenze - 11.5.2023 IT Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, (24) p. 5-6.

giche per i lavoratori e i giovani in transizione formazione/lavoro e per la crescita economica e sociale dell'Europa.

Tra i Quadri europei una delle proposte più importanti è sicuramente quella relativa alle competenze digitali. Il Quadro europeo **DigComp**, come noto, ha l'obiettivo di dotare le persone delle competenze necessarie per affrontare con successo le sfide del mondo digitale.

Su questo tema l'Inapp ha da poco concluso un progetto sperimentale denominato “**Value chain competitiveness**”, che prevedeva la **progettazione e la realizzazione di un'offerta formativa personalizzata, flessibile e di qualità**.

Il Progetto, coordinato dall'Inapp, ha visto il coinvolgimento di un ampio partenariato istituzionale e sociale e ha permesso di importare, se pur in forma ancora sperimentale, il **Quadro europeo DigComp** all'interno **dell'Atlante lavoro e del Repertorio del sistema nazionale di certificazione delle competenze**, al fine di dotare il nostro Paese di **riferimenti comuni per la valutazione e la certificazione**.

In tale contesto, l'**Atlante lavoro dell'Inapp**, come **strumento di gestione del Repertorio nazionale**, così come indicato nel *Decreto sulle linee guida del 5 gennaio 2021*, si presta, per le sue caratteristiche tecnico-metodologiche, ad essere un **luogo di raccolta delle nuove competenze abilitanti il mercato del lavoro**.

Nei prossimi mesi, anche in coincidenza con l'anno europeo delle competenze, l'Inapp sarà impegnato a **promuovere la conoscenza di questi saperi** e ad **elaborare proposte per un inserimento sperimentale delle competenze contenute nei Quadri europei nell'ambito dell'Atlante e del Repertorio Nazionale**.

In Italia le esperienze individuali tracciate attraverso il sistema delle microcredenziali, inoltre, possono essere collegate **all'Atlante lavoro dell'Inapp**, una vera e **propria infrastruttura di sistema** che può restituire unitarietà alla frammentazione delle esperienze di apprendimento individuali, connettendole alle competenze contenute nel Repertorio nazionale, in prospettiva potenzialmente certificabili, secondo quanto previsto dal **sistema nazionale di certificazione delle competenze**.

2. Un'altra esperienza significativa che vorrei segnalare è quella dell'Indagine sulla valutazione delle Competenze Chiave Trasversali nell'ambito della filiera dell'Istruzione e Formazione professionale

Sappiamo bene come il tema della valutazione delle **competenze chiave**, e in particolare della componente riferibile alle cosiddette **competenze trasversali**, abbia assunto progressivamente un'importanza fondamentale per i sistemi e per gli operatori dell'apprendimento di ogni ordine e grado. Nel contesto attuale a tutti è richiesta una grande capacità, quella di governare l'incertezza e di

affrontare attivamente il cambiamento: *adattarsi, anticipare, innovare e rischiare* diventano veri e propri strumenti di innovazione e sopravvivenza delle organizzazioni e degli individui.

Nella società e nelle organizzazioni, ai cittadini e ai lavoratori si richiede oggi lo sviluppo di quelle *risorse del soggetto* - variamente definite come competenze trasversali, strategiche o *soft skills* - che riguardano le effettive capacità *risolvere nuovi problemi, fare analisi e sintesi della complessità quotidiana, prendere decisioni, lavorare in squadra, innovare usando creatività*.

Ciò ha reso centrali due questioni sul piano delle politiche e delle prassi dell'apprendimento: **da un lato come si formano** queste competenze attraverso i percorsi di *formal learning*, quali contenuti e quali modalità devono caratterizzare l'offerta formativa e come i processi di apprendimento consentono di acquisirne la padronanza; **dall'altro quali indicatori e quali strumenti sono funzionali** a verificarne l'acquisizione da parte dei soggetti e la conseguente valorizzazione.

Su questo fronte di intervento, L'Inapp, ha concluso nel marzo 2023 una *Indagine di campo relativa alla somministrazione di test per l'assessment dei livelli di padronanza di competenze chiave nella leFP²*, con l'obiettivo di definire e sperimentare un *dispositivo* per la valutazione formativa di 4 competenze chiave europee (*Imparare a imparare, Competenze sociali e civiche, Spirito di iniziativa e imprenditorialità, Consapevolezza ed espressione culturale*)³.

La linea di intervento ha consentito la messa a punto delle metodologie e degli strumenti per la valutazione delle competenze chiave trasversali, capitalizzando il lavoro svolto con i formatori di oltre 50 centri di formazione professionale e con oltre 2000 di allievi della leFP distribuiti in tutto il territorio nazionale.

La ricerca-azione dell'Inapp, pur nel difficile contesto pandemico, ha aperto un percorso generativo dal punto di vista scientifico, istituzionale e organizzativo e ha inteso offrire un contributo di stimolo e riferimento per l'*education* sui temi sia della *misurabilità* delle competenze trasversali e *delle sue condizioni*, collegandola ai diritti soggettivi, sia della *identificazione rigorosa di un dispositivo*, sostenibile sul piano organizzativo dagli organismi di formazione e percepito dai soggetti in apprendimento come qualcosa di sensato e utile per la propria esperienza formativa.

Domanda 3: considerazioni sul tema “imprese artigiane, territorio e apprendimento”.

La ringrazio della domanda, perché mi consente di sottolineare alcuni aspetti che rappresentano, a mio avviso, il reale campo di sfida per i giovani imprenditori artigiani, che oggi ci ospitano.

2 Indagine realizzata in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO, sull'Asse Istruzione e formazione, ricade sull'operazione 10.2.8.1. Ad oggi, l'indagine ha coinvolto più di 1600 allievi; 79 classi di 18 enti, 51 sedi formative di 12 Regioni e due Province Autonome, che operavano in 17 dei 22 profili di qualifica triennale previsti dal Repertorio del 2011, con 11.000 somministrazioni.

3 La consapevolezza dell'importanza di tali saperi ha condotto ad una loro promozione e formalizzazione nelle Raccomandazioni del Consiglio Europeo: la più recente, del 2018, ha adottato una terminologia puntuale per indicare questa porzione del complessivo framework di 8 key competences: le Competenze personali, sociali e di apprendimento, le Competenze civiche, le Competenze imprenditoriali e le Competenze in materia di consapevolezza ed espressione culturale. Per approfondimenti vedasi in Rapporto Inapp 2021, Le competenze chiave per rafforzare l'occupabilità, pag. 177.

Vorrei ricordare come alla base del sistema competitivo italiano ci sia un’attitudine esplorativa e progettuale che è associata alla storia del suo **territorio** e che ne determina la competitività e i suoi fattori di innovazione e attrattività.

Esiste una forte connessione tra il processo di innovazione e la prassi lavorativa dell’artigiano che incoraggia a *creare, inventare, scoprire, immaginare se; supporre che; prevedere*. Per rendere però tale processo sistemico è necessario promuovere e adottare una strategia formativa che, coinvolgendo una pluralità di *stakeholder*, faccia leva sulla interdipendenza di **organizzazioni e istituzioni, comunità e network** per elaborare nuove idee, selezionandone le migliori per riprodurle.

Sappiamo bene come la Commissione europea abbia lanciato il **Patto per le competenze**, un modello di impegno condiviso per lo sviluppo delle competenze in Europa. Le imprese, i lavoratori, le autorità nazionali, regionali e locali, le parti sociali, le organizzazioni interprofessionali e settoriali, i fornitori di istruzione e formazione, le camere di commercio e servizi per l’impiego hanno tutti un ruolo chiave da svolgere. Per sostenere una ripresa equa e resiliente e realizzare le ambizioni delle transizioni **verde e digitale** delle strategie industriali e per le PMI dell’Unione Europea, in altri termini, la Commissione sprona le organizzazioni pubbliche e private a unire le forze e ad adottare azioni concrete per migliorare e riqualificare le persone in Europa.

Per contribuire a questo risultato, allora, bisogna puntare su un processo formativo capace di **allargare i confini dell’apprendimento organizzativo**. Nella definizione di sentieri formativi efficaci, infatti, occorre prendere le mosse da soggetti collettivi, come **le comunità e le organizzazioni, considerati come reti di scambi interattivi e di impegni reciproci tra i membri che li compongono**.

Concludendo: la **creatività artigiana diventa oggi patrimonio sociale**, situata all’interno di un processo interattivo e costruttivo, tra comunità e network. *Lo stesso Richard Sennett⁴* - nel suo *L’uomo Artigiano* - ci ricorda, del resto, un’idea di lavoro artigiano come **sintesi di abilità tecnica e comunità**, un “**fare**” possibile solo tenendo assieme “**mano e testa**”.

Grazie davvero e buon lavoro, a noi tutti.

4 L’uomo Artigiano, Feltrinelli Editore, Milano 2012