

LuBeC2023

28 e 29 settembre - Cantiere “Competenze e Lavoro”

Intervento del Direttore generale dell'Inapp, e coordinatore dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo

Sono lieto di essere qui con voi e condividere questo momento di riflessione, in particolare in qualità di coordinatore nazionale per l'Anno europeo delle competenze. L'Anno, come sapete, è in pieno svolgimento e in tutta l'UE sono presenti attività, iniziative ed eventi sullo sviluppo delle competenze. I profondi processi di trasformazione in atto nella nostra società hanno posto alle istituzioni e a tutti noi sfide sociali ed economiche completamente nuove. Una di queste sfide è legata appunto alle **competenze**, sia nel senso di **comprendere** quali competenze sono necessarie attualmente per operare con efficacia nel mercato del lavoro, sia nel **preparare** i giovani ad affrontare tali realtà in un mercato in continuo mutamento sia, infine, nell'**individuare** le modalità di riqualificazione di un'ampia fascia di lavoratori.

Ritengo interessante in proposito riportare alcuni **dati aggiornati al 12 settembre** che mi arrivano direttamente dalla Commissione Europea, data in cui è stato pubblicato un nuovo **Eurobarometro Flash sulla carenza di competenze, il reclutamento e le strategie di fidelizzazione nelle PMI** (piccole e medie imprese). I risultati confermano che i lavoratori qualificati sono fondamentali per il successo delle piccole e medie imprese in Europa.

Analizzando più in dettaglio i **dati sull'indagine** i risultati **mostrano che:**

- **il 95% di tutte le PMI** afferma che è molto (82%) o moderatamente (13%) importante per il proprio modello di business avere lavoratori con le giuste competenze;
- **la carenza di competenze adeguate** frena quasi due terzi (63%) delle aziende nelle loro attività commerciali in generale. Quasi la metà di loro (45%) afferma, inoltre, che la carenza di personale qualificato ostacola i loro sforzi per adottare o utilizzare le tecnologie digitali, e quattro su dieci (39%) vedono difficoltà nel rendere più verdi (*green*) le proprie attività commerciali.
- **le PMI applicano già un'ampia gamma di misure** per trovare e tenere con sé i lavoratori. Ciò include sforzi per utilizzare meglio i talenti all'interno dell'azienda (ad esempio mobilità del personale o rotazione del lavoro), maggiori investimenti nella formazione o aumento dell'attrattiva dei posti di lavoro in termini di benefici (non) finanziari.

- **per facilitare l'assunzione** di personale con le competenze richieste, le PMI **affermano di aver bisogno di una migliore collaborazione con i servizi pubblici** per l'impiego (58%), **strumenti migliori per valutare** le competenze dei candidati (49%), strumenti migliori **per valutare le esigenze di competenze** dell'azienda (46%) e delle procedure più semplici per il riconoscimento dei titoli esteri (38%).

Le policy europee degli ultimi anni, a partire dalla prima Raccomandazione sulle competenze chiave del 2006, e soprattutto nella sua versione del 2018 e i numerosi quadri comuni europei, **mirano ad individuare le competenze "abilitanti"** i nuovi mercati del lavoro europei, individuando quali competenze sono oggi strategiche per i lavoratori e i giovani in transizione formazione/lavoro e per la crescita economica e sociale.

Desidero, **in seconda battuta, riportare la vostra attenzione** sui risultati di un sondaggio UE **nell'ambito della sfida della digitalizzazione del patrimonio culturale europeo**¹, con il quale la Commissione ha promosso la creazione del *Collaborative Cloud for Cultural Heritage* (**Spazio dati europeo comune per il patrimonio culturale**) al fine di supportare gli enti operanti nel campo del patrimonio culturale - pubblici e privati - a condividere i prodotti digitali in modo più visibile, più interconnesso, più armonizzato e più informato. Per raccogliere il punto di vista degli stakeholder, la Commissione ha realizzato - tra settembre e novembre 2022 - un sondaggio online. Più di mille ricercatori e professionisti dei beni culturali hanno partecipato alla survey e **risulta interessante fare cenno ad alcuni risultati che evidenziano prospettive e fabbisogni degli operatori nel campo culturale rispetto alla necessità di condividere contenuti culturali a livello europeo.**

Le competenze ritenute importanti per il conferimento di un incarico di lavoro da parte delle imprese si inseriscono nelle attività di *recruitment* da loro condotte. Le mansioni **non riguardano solo competenze tecniche e verticali**, ma spesso, e in maniera sempre più diffusa, le competenze trasversali, legate all'esperienza ed alle capacità dei candidati in più ampi contesti esperienziali e attitudinali. Quelle maggiormente richieste per i nuovi ingressi nelle imprese culturali e creative sono proprio le soft skills, in particolare flessibilità e adattamento (77,5%) e capacità di lavoro in gruppo (73,2%).

Trovo interessante a questo punto passare dal contesto europeo alla realtà italiana e citare i risultati di una ricerca condotta da Inapp la cui raccolta dati è terminata a marzo 2023. I risultati sono stati solo parzialmente divulgati in un primo seminario dedicato. Mi riferisco all'*Indagine sull'evoluzione degli assetti e dei processi organizzativi delle imprese italiane*, si tratta di un'indagine

¹ *"I fabbisogni professionali e formativi delle imprese culturali e creative"*: Sistema Informativo Excelsior, 2022

ne occasionale che si affianca a quelle che l'Istituto svolge in maniera ricorrente e si fonda sul modello Atlante lavoro, strumento di gestione del Repertorio nazionale delle qualificazioni. Il valore aggiunto del modello, è dato dalla rappresentazione del sistema produttivo italiano sulla base dei 24 Settori Economico Professionali. Ciascuno dei settori è articolato in processi di lavoro, con l'obiettivo di ricostruire analiticamente i cicli produttivi dei beni e servizi caratterizzanti ogni specifico settore.

L'indagine, oltre ad esplorare i cambiamenti organizzativi delle imprese italiane (il campione di 9.000 imprese di medie e grandi dimensioni è rappresentativo dell'intera popolazione di imprese), contiene un'intera sezione dedicata al fabbisogno di competenze così come espresse dai responsabili di impresa e/o del personale.

Nel modello Atlante lavoro il settore *Servizi culturali e di spettacolo* è descritto attraverso l'analitica ricostruzione delle attività svolte nel settore che sono aggregate in due processi di lavoro²:

Tutela, valorizzazione, conservazione e gestione dei beni culturali: articolato a sua volta in aree di attività aggregate in 4 sequenze che riguardano: l'Individuazione e Tutela dei Beni Culturali; l'Accesso e valorizzazione dei beni culturali; la Conservazione dei beni culturali (studio, prevenzione, restauro e manutenzione) e la Gestione dei beni culturali.

Produzione audiovisiva e dello spettacolo dal vivo.

Vi presento oggi un breve affondo sui bisogni di competenze espresso in questo specifico settore dai responsabili del personale ai quali è stato chiesto di indicare quali competenze considerano indispensabili rafforzare per il personale dell'azienda. Le competenze indagate sono riferite al *Quadro europeo per le competenze chiave* (22 maggio 2018). Il Consiglio europeo ha adottato una Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente, fornendo un quadro di riferimento comune dell'UE per i responsabili politici, l'istruzione e i fornitori di servizi di formazione, parti sociali e studenti. La Raccomandazione del 2018 rivede e aggiorna quella del 2006 ponendo enfasi sul valore della complessità e dello sviluppo sostenibile. Si tratta sostanzialmente di un'analisi del fabbisogno di *upskilling*.

2 Per ulteriori approfondimenti consulta https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_lavoro.php

Le competenze indagate³ sono otto e si riferiscono a:

Competenza alfabetica funzionale

Competenza imprenditoriale

Competenza digitale

Competenza multilinguistica

Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria

Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare

Competenza in materia di cittadinanza

Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali.

Per l'83% dei responsabili delle aziende intervistate le competenze digitali sono quelle più urgenti da rafforzare, seguono la competenza personale (73%), e a seguire viene espresso il fabbisogno di Competenza multilinguistica e imprenditoriale per il 66% del campione di imprese. I risultati corrispondono a quanto emerge dalle ricerche nazionali e internazionali relative alle stesse tematiche. Comparando il fabbisogno di competenze espresso in questo settore con tutti gli altri 23 settori economico professionali di Atlante si osserva che, rispetto alle competenze digitali, il settore si colloca al secondo posto dopo i servizi finanziari e assicurativi ma si tratta praticamente di un pari merito (83% VS 83,7%).

Un altro fulcro interessante di competenze che viene rilevato come importante da potenziare è relativo alle Competenze personali, sociali e capacità di imparare a imparare (definita come la capacità di individuare le proprie potenzialità, di concentrarsi, di gestire la complessità, di riflettere criticamente, di prendere decisioni e di gestire i conflitti mantenendo la propria salute fisica e mentale). Il Settore dei servizi culturali si colloca al terzo posto su questo specifico fabbisogno,

-
- 3
1. Competenza alfabetica funzionale (definita come l'abilità di comunicare in forma orale e scritta per relazionarsi efficacemente con gli altri in modo opportuno e creativo).
 2. Competenza imprenditoriale (definita come la capacità di agire creativamente sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri).
 3. Competenza digitale (definita come l'interesse e l'utilizzo delle tecnologie digitali per apprendere, lavorare e collaborare).
 4. Competenza multilinguistica (definita come la conoscenza e l'utilizzo del vocabolario e della grammatica funzionale di lingue diverse).
 5. Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria (definita come il saper applicare i principi e i processi matematici di base nel contesto lavorativo, ad esempio in ambito finanziario, la capacità di utilizzare strumenti tecnologici e dati scientifici per raggiungere un obiettivo o per formulare una decisione)
 6. Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare (definita come la capacità di individuare le proprie potenzialità, di concentrarsi, di gestire la complessità, di riflettere criticamente, di prendere decisioni e di gestire i conflitti mantenendo la propria salute fisica e mentale).
 7. Competenza in materia di cittadinanza (definita come la capacità di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale).
 8. Competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali (definita come la capacità di comprendere e rispettare altre forme culturali per interpretare idee, esperienze ed emozioni).

dopo i Servizi di educazione e formazione e i Servizi sociosanitari, come necessità di *upskilling*. Questo dato indica la forte richiesta anche di competenze personali nel settore dei Servizi culturali e di spettacolo.

Riguardo alle altre due competenze fortemente interessate, ossia quella multilinguistica ed imprenditoriale, per le lingue il settore si colloca al secondo posto in graduatoria su 24 e al primo posto per la necessità di *upskilling* delle imprenditoriali.

Si conferma pertanto in questo sintetico quadro di dati di ricerca nazionale ed internazionale un fabbisogno di competenze digitali, essenzialmente in qualsiasi area del mercato del lavoro, sia base che specialistiche, sia come acquisizione che come upgrade. Le competenze digitali, insieme a quelle personali e a quelle “green”, rappresentano la vera svolta per l’adattamento ai rapidi cambiamenti della nostra società.

Arrivo quindi alla conclusione chiedendovi di riflettere su un aspetto importante relativo al fenomeno della polarizzazione dei fabbisogni di competenze. Se da una parte cresce l’esigenza di dotare i giovani e i lavoratori di competenze ampiamente spendibili sul mercato del lavoro (livello base), dall’altra cresce una domanda di forte specializzazione e di marcata contestualizzazione, accentuata, nell’ultimo periodo, dalle policy sulla sostenibilità e sull’innovazione tecnologica (livello avanzato/specialistico).

Leggendo la documentazione da voi inviata mi emerge come i fabbisogni formativi rilevati dal gap tra gli ambiti considerati prioritari per il proprio business e l’effettiva capacità di sviluppare attività in merito, se da un lato le imprese sembrano esprimere ambiti di fabbisogni nuovi, dall’altro riconoscono l’esigenza di ampliare i percorsi formativi a tutti i livelli.

Per far fronte a questa situazione è necessario introdurre policy innovative e modelli di intervento che risultino più efficaci per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze innovative richieste dal mercato che evolve. Agli approcci tradizionali, centrati essenzialmente sull’individuazione dei contenuti delle nuove competenze, diventa sempre più indispensabile affiancare progressivamente, approcci di tipo sistemico, centrati più sul processo di sviluppo e potenziamento delle competenze che sul loro contenuto. Diventa oggi centrale costruire sistemi di personalizzazione di percorsi formativi, diventa fondamentale ampliare le possibilità di accesso ai servizi di *assessment* e certificazione delle competenze. Diventa oggi indispensabile potenziare le reti di soggetti pubblici e privati che insieme si attivano per favorire l’applicazione di modelli di intervento in cui la centralità è costituita dal processo sinergico con cui si avvia, ma soprattutto si gestisce, l’innovazione del settore più che restare focalizzati esclusivamente sui contenuti delle nuove competenze.