

L'Anno europeo delle competenze in Italia: focus sulle competenze nel settore cinematografico e dell'audiovisivo

26 ottobre 2023 Casa del Cinema di Roma

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

In relazione a quanto sinora detto in merito all'implementazione dell'Anno europeo delle competenze si intende ora focalizzare l'attenzione sulle **competenze nel Settore cinematografico ed audiovisivo**.

A tal proposito, mi preme innanzitutto fornire **una rappresentazione del settore** così come descritto in base al modello Atlante Lavoro Inapp: il **settore in questione**, nel modello Atlante (L'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni è una mappa dettagliata del lavoro e delle qualificazioni che descrive i contenuti del lavoro in termini di **attività** (task, compiti, ecc.) e dei **prodotti e servizi** potenzialmente erogabili nello svolgimento delle stesse) - <https://atlantelavoro.inapp.org> - **costituisce** uno **dei due processi** del più ampio **Settore dei Servizi culturali e di spettacolo**, insieme a quello relativo alla "Tutela, valorizzazione, conservazione e gestione dei beni culturali".

22. Servizi culturali e di spettacolo

▶ **Processo:** Tutela, valorizzazione, conservazione e gestione dei beni culturali

▶ **Processo:** Produzione audiovisiva e dello spettacolo dal vivo

Il **processo a sua volta**, si articola in ben **10 Sequenze** quali: Produzione di opere audiovisive e dello spettacolo dal vivo, Regia di opere audiovisive e di spettacolo, Pre-produzione - Creazione artistica, Pre-produzione - Realizzazione tecnica, Produzione immagine, Produzione audio, Produzione allestimenti di scena, Produzione performance artistiche, Post-produzione ed infine Organizzazione della distribuzione del prodotto audiovisivo e dello spettacolo dal vivo.

Le **10 Sequenze di processo**, inoltre, **risultano a loro volta** articolate in **37 ADA o Aree di Attività**. Le ADA costituiscono le **principali unità informative** dell'Atlante, e **contengono** la **descrizione delle singole attività (281)** che le costituiscono, le **performance dei lavori** del settore (**105 RA o risultati attesi**) nonché i **riferimenti ai codici statistici** delle classificazioni Istat delle attività economiche e delle professioni.

I **risultati attesi, a differenza delle attività** in cui viene descritto il “**cosa**” viene fatto, **profilano le modalità di esecuzione dell'attività stessa e costituiscono uno snodo tecnico-metodologico** per il **passaggio dalle attività (genericamente cosa viene fatto) alle competenze (genericamente come un prodotto viene realizzato e quali risorse**, ad esempio in termini di conoscenze e abilità, **sono necessarie per realizzarlo).**

Dunque, il settore cinematografico e audiovisivo ha richiesto una descrizione **particolarmente articolata e complessa** delle **attività e delle sequenze** di attività in esso messe in atto.

I **codici statistici** relativi alle professioni associati alle ADA risultano essere prevalentemente relativi a professioni tecniche ed intellettuali-scientifiche al pari degli altri settori, con una presenza leggermente minore invece di operai e professioni qualificate.

Nel corso degli ultimi anni sono state condotti degli approfondimenti specifici analizzando **l'occupazione presente in Italia nel settore cinematografico ed audiovisivo**, sempre in base al modello descrittivo dei Settori Economico Professionali (**SEP**) dell'Atlante del lavoro Inapp sulla base dei dati **dell'indagine campionaria forze di lavoro dell'Istat**. Ciò ha permesso di rilevare un **quadro dell'occupazione presente all'interno del settore**, sulla base di alcune **variabili descrittive** di base quali **genere, età, area geografica, cittadinanza, tipologia di contratti**. I dati sono stati ricondotti al modello Atlante attraverso i codici statistici Istat delle CP e degli Ateco, quindi codici professionali e attività economiche.

Riguardo alla **distribuzione per genere** si rileva una prevalenza di **maschi** rispetto alle femmine; osservando i dati relativi al settore **in termini di età** è possibile notare che **la fascia tra i 35 e i 54 anni è prevalente** seguita da quella **tra i 15 e i 34 anni** e in seconda battuta, **dagli oltre 55enni**.

Esaminando la **distribuzione dell'occupazione del SEP per area geografica** è possibile notare che la **maggioranza degli occupati** che operano nei Servizi culturali e di spettacolo si trova al Nord, seguiti dal Centro e dal Sud-Isole.

Per quanto concerne la **nazionalità degli occupati**: la netta **maggioranza è composta da italiani** (gli stranieri rappresentano una presenza davvero esigua nella comparazione con gli altri settori).

Per quanto concerne il **livello di scolarizzazione**, **la maggior parte degli occupati del SEP possiede una laurea ed una percentuale comunque alta** ha conseguito un titolo di scuola secondaria di secondo grado. **Tali percentuali rivelano un livello di scolarizzazione estremamente alto per il SEP rispetto agli altri settori.**

Continuando l'analisi della **caratterizzazione dell'occupazione aggregata** nel SEP, è possibile osservare che **la maggioranza degli occupati è costituita da lavoratori autonomi, seguiti dagli** assunti con un contratto a tempo indeterminato, a seguire i dipendenti a tempo determinato e una parte residuale è costituito da collaboratori.

Accanto al dato relativo alla caratterizzazione dell'occupazione del settore, è possibile affiancare, in base ai dati in possesso dell'Inapp, **un quadro dell'offerta di qualificazioni** presente in Italia relativamente all'Istruzione e Formazione Professionale (**IeFP**) triennale e quadriennale, all'Istruzione Tecnica Superiore (**ITS**), al Quadro Nazionale delle Qualificazioni Regionali (**QNQR**) ed infine all'Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (**IFTS**). Sono presenti in totale **357 qualificazioni** che rappresentano il **7% del totale del patrimonio di qualificazioni** ad oggi aggregato **nel Repertorio Nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali** (consultabile nella sezione del sito Inapp dedicata all'Atlante e qualificazioni). **Tale rappresentazione riguarda provvisoriamente solo i sistemi per i quali gli enti titolari hanno validato il posizionamento all'interno dell'Atlante. È in atto il processo di posizionamento anche per altre filiere di offerta come Università e apprendistato, si tratta di un lavoro in progress, che consente di affiancare alla descrizione del lavoro le competenze ad oggi elaborate da tutti gli enti titolare del Sistema Nazionale di certificazione delle competenze del panorama formativo italiano.**

Trovo a questo punto interessante riportare i risultati di **un sondaggio UE** nell'ambito della **sfi da della digitalizzazione del patrimonio culturale europeo**¹, la Commissione ha promosso la creazione del *Collaborative Cloud for Cultural Heritage* (**Spazio dati europeo comune per il patrimonio culturale**) con il **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

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

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%).**

Una delle sfide attuali è legata appunto all'individuazione delle competenze attualmente necessarie 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.

A tal proposito si riportano i risultati di una ricerca condotta dall'Inapp la cui fine raccolta dati si colloca 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 occasionale che si affianca a quelle che l'Istituto svolge in maniera ricorrente.

Presento 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 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*.

Le competenze indagate sono² otto e si riferiscono a:

1. **Competenza alfabetica funzionale**
2. **Competenza imprenditoriale**
3. **Competenza digitale**
4. **Competenza multilinguistica**
5. **Competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria**
6. **Competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare**
7. **Competenza in materia di cittadinanza**
8. **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

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).

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, dopo i Servizi di educazione e formazione e i servizi socio-sanitari, 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.