



## Editoriale

Le competenze esistevano ancor prima che ne parlassimo, connaturate come sono alla nostra stessa condizione di animali competenti. Al principio di realtà che le denota, tuttavia, si associa la loro natura ineffabile, rapsodica, ambigua perché contestuale e relazionale, difficile da maneggiare: perché farlo richiede cura, attenzione e una certa dose di delicatezza, trattando aspetti strategici delle nostre vite, per le pregiate opportunità e i rischi esiziali che si compenetrano.

Dedicare l'Anno europeo alle competenze assume, quindi, l'obiettivo di riportare l'attenzione di tutti gli attori coinvolti, tra cui Commissione, Parlamento europeo, Stati membri, parti sociali, servizi per l'impiego pubblici e privati, camere di commercio e industria, fornitori di istruzione e formazione, nonché lavoratori e imprese, sulla necessità ineludibile di intervenire:

- promuovendo investimenti nella formazione e nella riqualificazione;
- garantendo che le competenze dei lavoratori corrispondano alle esigenze dei datori di lavoro, in collaborazione con le parti sociali e le imprese;
- assicurando la corrispondenza tra aspirazioni e competenze delle persone con le opportunità offerte dal mercato del lavoro, in

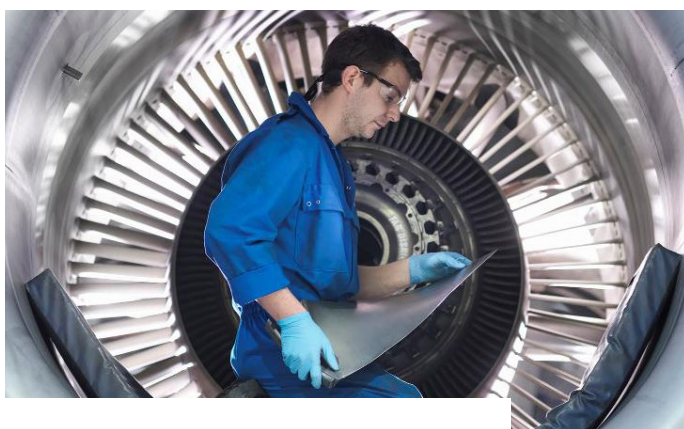
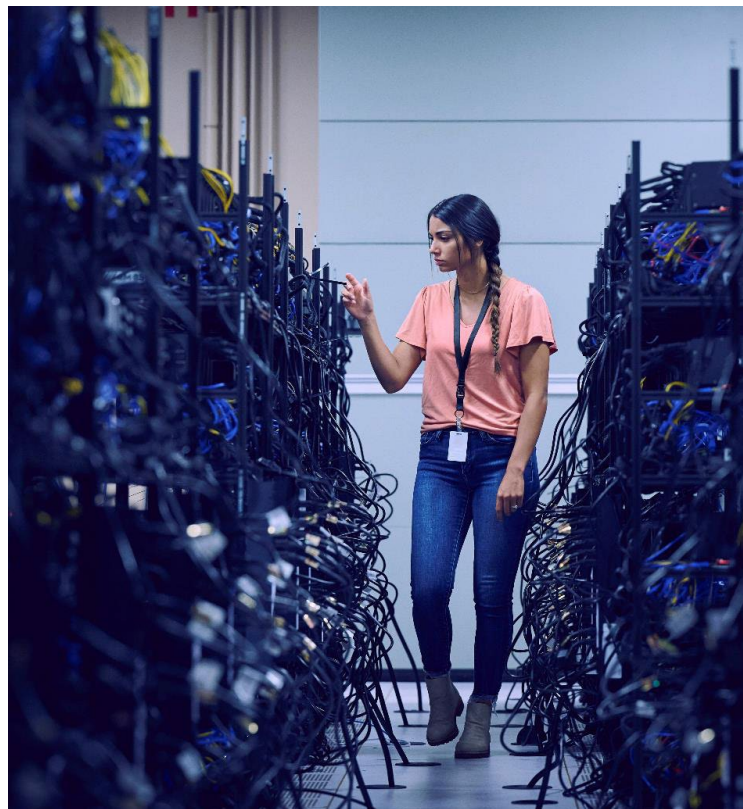
particolare per la transizione verde e digitale e la ripresa economica;

- attraendo competenze e talenti da paesi terzi, anche attraverso il rafforzamento delle opportunità di apprendimento e della mobilità, e il riconoscimento delle qualifiche.



Per aiutare le persone ad acquisire le giuste competenze per posti di lavoro di qualità e per sostenere le imprese, in particolare le piccole e medie imprese, saranno messe in evidenza le iniziative esistenti e nuove, nazionali e dell'UE, e le possibilità di finanziamento. Saranno, inoltre, organizzati e sostenuti eventi e campagne di sensibilizzazione.

L'Inapp, nella persona del suo Direttore generale dott. Santo Darko Grillo, svolgerà il ruolo di coordinamento nazionale avendo il mandato di implementare una strategia di comunicazione, sensibilizzazione e promozione del valore delle competenze nei territori e nei settori produttivi. Una strategia che è in fase di condivisione con il Ministero del Lavoro che, congiuntamente a quello dell'Istruzione e del merito, ha conferito



## Anno europeo delle competenze

La newsletter mensile rappresenta uno degli strumenti informativi che saranno messi a disposizione per tenersi aggiornati sulle attività dell'Anno europeo.

l'incarico. Tanto la definizione quanto l'implementazione di un programma di lavoro, necessariamente complesso e articolato, dovranno coinvolgere, come anche indicato nella Decisione del Parlamento e del Consiglio, Regioni, Parti sociali, Terzo settore, Università e centri di Ricerca, Camere di commercio.



## L'intervista



Questo mese intervistiamo Riccardo Mazzarella, ricercatore dell'INAPP.

### **Quali sono, dal suo punto di vista, le motivazioni alla base della scelta del Parlamento europeo e della Commissione di designare il periodo che va dal 9 maggio 2023 all'8 maggio 2024 "Anno europeo delle competenze"?**

Negli ultimi anni, l'Europa sta affrontando la transizione economica e sociale connessa alla green economy e all'innovazione tecnologica e digitale. Questo processo di transizione ha l'obiettivo di rendere l'economia europea più sostenibile dal punto di vista ambientale e più adatta all'era digitale.

Nello specifico la transizione green mira a ridurre l'impatto ambientale delle attività produttive: una economia neutra che promuova l'efficienza energetica, l'uso di fonti rinnovabili, la riduzione delle emissioni di gas serra, rivedendo i propri modelli di business e promuovendo la circolarità.

Allo stesso modo la transizione digitale è un altro elemento chiave della trasformazione in atto. La digitalizzazione sta cambiando profondamente i modelli di produzione e di lavoro, offrendo un enorme potenziale per aumentare la produttività, migliorare la qualità dei prodotti e servizi e stimolare l'innovazione.

In questo quadro è innegabile che l'attuale doppia transizione offra nuove opportunità di crescita ma allo stesso tempo presenti anche sfide significative. Alcuni settori tradizionali potrebbero essere destabilizzati dalle policy per la sostenibilità e la digitalizzazione. In questo senso è fondamentale che le politiche di transizione siano accompagnate da adeguate misure di protezione sociale e da programmi anche intensivi di reskilling e upskilling dell'ampia platea di lavoratori interessati e dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro.

Per massimizzare i benefici di questa doppia transizione, è necessario un approccio integrato che promuova sinergie tra le politiche di sostenibilità, sviluppo tecnologico e potenziamento delle competenze. È fondamentale coinvolgere le istituzioni competenti, le imprese, i sindacati, le istituzioni educative e formative e la società civile nel processo decisionale per garantire una transizione equa e inclusiva.

Il richiamo dell'Unione alla questione dello sviluppo e del potenziamento delle competenze attraverso l'istituzione dell'Anno europeo, credo che possa essere interpretato proprio come il tentativo di promuovere in modo ancora più convinto e incisivo, presso gli stakeholder del sistema, la questione delle competenze come questione strategica per i cittadini, i lavoratori e le imprese.

## È possibile individuare oggi il contenuto delle competenze necessarie ad affrontare le sfide della così detta doppia transizione?

Dal punto di vista dei fabbisogni di competenze si assiste da tempo ad un fenomeno di polarizzazione. Se da una parte cresce l'esigenza di dotare i giovani e i lavoratori di macro-competenze, cioè competenze ampiamente spendibili sul mercato del lavoro, dall'altra, cresce una domanda di micro-competenze, la cui caratteristica principale è quella di essere fortemente contestualizzate e marcatamente specializzate.

Per quello che riguarda le macro-competenze, 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, fanno emergere l'esigenza di definire, anche attraverso l'individuazione di standard molto puntuali, quali siano le competenze "abilitanti": cioè quali competenze abilitano i lavoratori e i giovani in transizione formazione/lavoro, ad accedere, e a competere, sui nuovi mercati del lavoro europei.

La necessità di possedere un'ampia gamma di competenze trasferibili a più attività lavorative, e a più realtà settoriali, è considerata oggi fondamentale, sia per il successo individuale che per quello della collettività nel suo insieme.

Per quanto riguarda il potenziamento delle "micro-competenze", gli approcci promossi dall'Unione negli ultimi anni, sembrano più focalizzati a promuovere il processo di sviluppo delle competenze che ad individuare il loro contenuto. Il profiling, la personalizzazione, la progettazione dell'apprendimento per competenze, l'assessment, fino alla certificazione stessa delle competenze per la loro portabilità, costituiscono, nel micro, altrettanti modelli di intervento ove a prevalere è la contemporaneità tra apprendimento e lavoro, il riconoscimento delle competenze acquisite, e soprattutto l'incremento dinamico, e simultaneo, dei livelli di occupabilità dei lavoratori e della produttività degli stessi processi produttivi.

## Il progetto del mese



DITA

### PERCHÉ DELLA SELEZIONE

*Nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze, i progetti del programma Erasmus+ possono fornire un significativo apporto alle prassi esistenti, in termini di innovazione e transnazionalità. Di rilievo appare in tal senso il contributo di una buona prassi di Partenariato strategico VET, approvata in Erasmus+ nel 2019 e conclusa nel 2022: The "Digital Industry Training Atlas": Connecting European Training Opportunities for a stronger Digital Single Market (DITA), coordinata da Nerosubianco srl, con un partenariato transnazionale composto da: Austria; Belgio; Spagna; Portogallo e Germania, che risponde al problema del gap di competenze digitali della forza lavoro italiana e europea. La trasformazione digitale interessa, infatti, quasi tutte le aree di business delle PMI e la mancanza di profili professionali adeguati e la difficoltà di reperire programmi di formazione appropriati per aumentare la preparazione digitale della forza lavoro devono essere affrontate con la massima urgenza. In tale contesto, DITA ha risposto alle esigenze di: discenti (in particolare della forza lavoro) di accelerare l'accesso a opportunità di formazione qualitative e sinergiche sulla trasformazione digitale ed essere supportati nell'identificare quelle più appropriate; organizzazioni di formazione di aumentare la qualità dell'offerta formativa stabilendo connessioni formali internazionali con organizzazioni di formazione complementari.*

### Sono stati, pertanto, perseguiti 4 OBIETTIVI SPECIFICI:

- identificare l'offerta formativa europea disponibile sulla trasformazione digitale e sull'industria intelligente e classificarla in base ai domini tecnologici digitali più rilevanti per l'industria;
- comprendere quali sono le priorità digitali, le industrie e i campi di applicazione maggiormente carenti in termini di competenze digitali e quali i curricula richiesti dalle PMI europee;
- innovare la risposta delle organizzazioni di formazione europea alla riqualificazione digitale e all'aggiornamento professionale, stabilendo schemi di cooperazione permanente tra le organizzazioni e programmi di formazione identificati;
- fornire uno strumento aperto e supervisionato (l'Atlante della formazione digitale), che raccoglie e mostra le opportunità di formazione sinergiche disponibili sulla trasformazione digitale.

### I PRODOTTI realizzati sono:

- rapporti sulla connessione di DITA alle strategie europee sulle competenze digitali;
- rapporto che identifica gli asset chiave dell'industria digitale in ogni Paese partecipante e pone le basi per stabilire sinergie e schemi formali di cooperazione tra organizzazioni formative sinergiche in Europa;
- lo strumento digitale di base, ovvero la Mappa interattiva dell'UE dei fornitori di formazione alla trasformazione digitale con 113 organizzazioni di formazione e 279 moduli di formazione;
- una relazione che fornisce prove dei meccanismi di cooperazione stabiliti tra gli enti di formazione sinergici;
- strumenti di marketing e un piano di sostenibilità per ATLAS.

### PARTNER:

Consorzio Intellimech (Italia); Mind Consult & Research (Austria); Flanders Make (Belgio); Grupo DEX (Spagna); Instituto Pedro Nunes (Portogallo); Hochschule Kempten (Germania).

### SITO WEB PROGETTO

<https://www.ditaproject.eu>; <https://atlas.ditaproject.eu/atlas/map>

## Eventi e conferenze



Il 30 maggio l'Inapp ha organizzato il seminario **“La leFP e la transizione verso il duale”** in occasione della presentazione del XX Rapporto di monitoraggio del Sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella leFP. La giornata ha rappresentato l'occasione per diffondere i risultati della rilevazione che, annualmente, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche redige per conto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali allo scopo di ricostruire il quadro quali-quantitativo dell'offerta e della partecipazione al sistema di Istruzione e formazione professionale, utile per la realizzazione del rapporto ex lege ai sensi dell'art. 7 comma 2 del decreto legislativo 76/2005. Il seminario si è articolato in due parti: la prima dedicata alla presentazione dei risultati; la seconda al dibattito fra esponenti delle istituzioni, degli enti di formazione e dei sindacati.

Il 26 maggio si è tenuto a Roma, presso l'Auditorium Antonianum, la Convention nazionale annuale del Movimento Giovani Imprenditori di Confartigianato intitolata: **“Il cambiamento nelle nostre mani”**. L'evento ha rappresentato l'occasione per riflettere sul ruolo dei gio-

vani imprenditori nel nostro Paese e sul futuro dell'impresa italiana. Argomenti in discussione sono stati il rapporto scuola/impresa e il passaggio generazionale, determinanti per creare un contesto sociale capace di valorizzare le nuove generazioni nei processi di crescita del Paese. Nell'ambito del confronto su Istruzione, capitale umano e imprenditorialità: il ruolo chiave dei giovani nell'Anno europeo delle competenze, il Direttore generale dell'Inapp, Santo Darko Grillo, è intervenuto quale Coordinatore nazionale per l'Italia dell'Anno europeo delle competenze.

L'Inapp e la Regione Campania – Assessorato Formazione Professionale – e la Provincia di Benevento hanno organizzato a Benevento, il 25 maggio, una giornata di approfondimento dedicata ai giovani dal titolo **“Giovani verso il futuro. Formazione e lavoro nella società in trasformazione”**. L'evento si è rivolto agli studenti delle scuole secondarie e delle università, agli operatori dell'istruzione e della formazione, alle istituzioni e agli stakeholder territoriali.

La giornata si è articolata in un **convegno istituzionale** chiuso dal Direttore generale



dell'Inapp, Santo Darko Grillo e in **laboratori**, realizzati in collaborazione anche con l'Università degli Studi del Sannio e con l'Università telematica Giustino Fortunato e altri partner, la cui finalità è stata quella di fornire indicazioni operative per affrontare determinate problematiche e sfide del mondo del lavoro.

Il 24 maggio si è svolto a Napoli, presso la Città della Scienza, l'evento dal titolo **“Formazione professionale: leFP e IFTS come strumenti di inclusione e di sviluppo”** organizzato dalla Regione Campania in collaborazione con la Borsa Mediterranea Formazione e Lavoro. Attraverso questo appuntamento, che ha visto la partecipazione delle Istituzioni, dei professionisti, degli operatori del mondo della formazione e dei discenti dei corsi di formazione professionale del sistema duale, si è voluto promuovere e valorizzare il capitale sociale, culturale ed economico del territorio e raccogliere il fabbisogno di formazione dalle Istituzioni, dai giovani, dalle imprese, dalle persone in cerca di prima occupazione e ricollocazione lavorativa. Il Direttore generale dell'Inapp e Coordinatore nazionale per l'Anno europeo delle competenze ha partecipato, nel corso della sessione mattutina, con l'intervento “Nuove competenze e mercato del lavoro”.

Dal 16 al 18 maggio si è svolta al Palazzo dei Congressi di Roma l'edizione 2023 del Forum PA, uno dei più grandi eventi sull'innovazione, punto di incontro e confronto tra pubblica amministrazione, mondo della ricerca, imprese e cittadini. Il tema guida di questa edizione è stato “Ripartiamo dalle persone. Per una PA al centro delle nuove sfide”.

L'Inapp ha partecipato con uno stand espositivo e informativo condiviso con MLPS, Inps, Inail, Inl e Anpal e nella rubrica “Lavoro&Welfare” con l'evento **“Lavoro e competenze. Insieme per una crescita professionale della ricerca e dei ricercatori”**, nel corso del quale è stato presentato il progetto Inapp Academy, condiviso con gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), nato per mettere a fattor comune conoscenze, competenze e le migliori esperienze la cui sistematizzazione contribuisce alla promozione della crescita professionale del personale del comparto attraverso l'organizzazione di incontri formativi che mirino all'innovazione delle competenze manageriali, gestionali, organizzative e digitali di tutto il management della ricerca.



## Save the date



### Sostenere le transizioni con percorsi innovativi di orientamento.

#### L'analisi della domanda dei giovani

#### Auditorium Inapp - Roma

#### Online e in presenza

Il 14 giugno si svolgerà, presso l'Auditorium dell'Inapp, il seminario dal titolo **“Sostenere le transizioni con percorsi innovativi di orientamento. L'analisi della domanda dei giovani”**. Le raccomandazioni dell'Unione europea, nonché il PNRR, evidenziano la necessità di ricercare nuove modalità formative e orientative funzionali a promuovere l'occupabilità dei giovani in uno scenario in forte evoluzione e trasformazione, dove nuove skill sono richieste. I giovani costituiscono un target a “rischio di esclusione” dalla vita formativa, lavorativa e, conseguentemente, anche dalla vita sociale.

Favorire l'occupabilità e accompagnare i giovani nella gestione delle molteplici transizioni, soggettive e oggettive che siano, impone un ripensamento sull'orientamento. Oggi più che mai il principale obiettivo dell'orientamento non è quello di determinare il percorso formativo che indirizzerà al mestiere/professione più

adatto al soggetto, quanto piuttosto quello di favorire il processo di “costruzione continua del sé”, ossia favorire lo sviluppo delle competenze per l'occupabilità e delle soft skill necessarie per la costruzione del proprio progetto di vita.

Per poter ipotizzare e mettere a punto modelli di intervento e pratiche orientative innovative e pervenire ad una riforma del sistema orientamento, è necessario avere un quadro aggiornato dell'esistente, relativamente all'analisi dei fabbisogni di orientamento dei giovani.

Il seminario, quindi, riporterà i principali risultati di un'indagine sulla domanda di orientamento dell'utenza giovanile (15-29 anni), nella prospettiva futura di definire un modello di intervento integrato ancorato ai reali fabbisogni delle persone. Le sfide progettuali affidate al progetto, realizzate in collaborazione con l'Anvur, con il centro di Ateneo Sinapsi della Federico II di Napoli e con GEO, sono finalizzate a sperimentare nuovi modelli di intervento per implementare e sviluppare le competenze per l'occupabilità.

Nel corso del seminario, inoltre, verranno esplorate le tematiche relative all'orientamento dei giovani con l'obiettivo di individuare paradigmi nuovi attraverso cui progettare modelli di orientamento quanto più adeguati alle nuove istanze della popolazione giovanile. A partire dalle evidenze emerse in sede di indagine, si apriranno spazi di confronto e riflessione sulle prospettive di riforma del sistema di orientamento e sulle concrete proposte strategiche di azione possibili, grazie al contributo offerto dagli autorevoli partecipanti.



## Da leggere



### Modelli e prassi di apprendistato formativo a confronto

Il volume 'Modelli e prassi di apprendistato formativo a confronto. Studi di caso in Italia e Europa' presenta i risultati di una indagine condotta dall'Inapp nell'ambito del progetto Analisi del sistema di work-based learning: normative, evidenze empiriche e confronti internazionali, contemplato dal Piano di Attività FSE 2018-2020 – PON SPAO, volta da un lato ad individuare strategie e modelli territoriali di intervento di apprendistato formativo, ovvero quelle tipologie di contratto correlate ai sistemi di istruzione e formazione professionale, dall'altro a determinare le criticità che ne impediscono una piena attuazione in altre Amministrazioni. I risultati sono quindi descritti partendo dalle esperienze di successo dei percorsi di leFP (I livello) seguiti da quelle in ITS (III livello) in esercizio di apprendistato, nelle regioni in cui l'apprendistato formativo ha raggiunto un buon livello di implementazione.

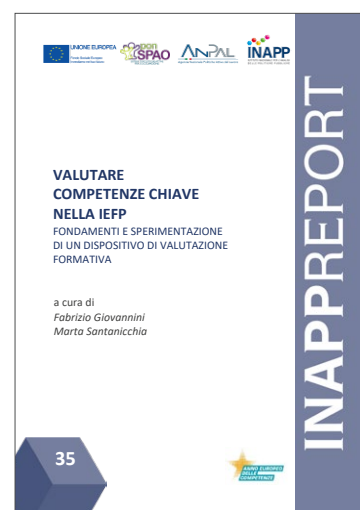
[Download pubblicazione completa](#)

[Download pubblicazione formato Executive Summary](#)

### Valutare competenze chiave nella leFP.

#### Fondamenti e sperimentazione di un dispositivo di valutazione formativa



Il Rapporto si propone come una prima sintesi ragionata di un complesso lavoro di ricerca e sperimentazione, realizzato dall'Inapp nel periodo 2018-2023, riguardante la valutazione formativa delle competenze chiave collegate alle dimensioni più 'trasversali' della cittadinanza e dell'occupabilità (competenza personale, sociale e capacità di imparare ad imparare; competenza in materia di cittadinanza; competenza imprenditoriale; competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturali). La ricerca-azione ha portato a definire un dispositivo di valutazione longitudinale sui quattro anni di leFP, insieme a linee guida e altre risorse di supporto funzionali all'adozione degli strumenti e della relativa logica valoriale, metodologica e organizzativa. Il Report si rivolge particolarmente a quanti svolgono un ruolo strategico per le politiche in tema di formalizzazione delle competenze trasversali, condizioni per la loro misurabilità e collegamento alle architetture del sistema.



[Download rapporto competenze chiave nella leFP](#)

# Anno europeo delle competenze in Italia: numeri chiave del mese



CLIC AL SITO   **00326**

Dati aggiornati al 30 maggio 2023