



Editoriale

Quello appena terminato è un mese che ha fatto registrare una notevole accelerazione delle attività riconducibili all'implementazione nel nostro Paese dell'Anno europeo delle competenze. Ma quali sono gli elementi caratterizzanti l'approccio adottato per lo svolgimento del ruolo assegnato al Coordinatore nazionale e all'Inapp? Più volte abbiamo avuto modo di rilevare come l'aver dedicato alle competenze un anno europeo rappresentasse quasi una scelta ineludibile, inerziale, osservando quanto fosse determinante mettere al centro dell'attenzione collettiva questo tema. E non solo perché la maggiore o minore padronanza da parte dei cittadini europei di competenze adeguate - e la sua distribuzione - determina l'impatto e l'efficacia di ogni politica di sviluppo economico o di contrasto alle disuguaglianze.

In proposito è utile riportare uno dei passaggi più rilevanti del Discorso sullo stato dell'Unione 2023 di Ursula von der Leyen "L'anno a venire porterà tre grandi sfide economiche per l'industria europea: la carenza di manodopera e di competenze, l'inflazione e la necessità di agevolare l'attività economica per le nostre imprese. La prima sfida riguarda il mercato del lavoro.

L'inizio della pandemia è ancora impresso nella nostra mente. In quei giorni si prospettava l'arrivo di una nuova ondata di disoccupazione di massa pari a quella del 1930. Ma abbiamo sopperito questa previsione.

Grazie a SURE, la prima iniziativa europea di riduzione dell'orario lavorativo, abbiamo salvaguardato 40 milioni di posti di lavoro. È questa la forza dell'economia sociale di mercato europea e possiamo andarne fieri! Successivamente ci siamo prodigati per ridare slancio alla nostra economia con NextGenerationEU. Oggi ne vediamo i risultati. L'Europa si appresta a raggiungere la piena occupazione. Anziché milioni di persone che cercano lavoro, oggi ci sono milioni di posti di lavoro per cui si cercano persone. Le carenze di manodopera e di competenze stanno raggiungendo livelli record, sia nell'Ue che in tutte le principali economie. Il 74% delle

PMI dichiara di trovarsi di fronte a carenze di competenze. Nel picco della stagione turistica, i ristoranti e i bar in Europa lavorano ad orario ridotto per l'impossibilità di trovare personale, gli ospedali rinviando le cure per mancanza di infermieri e due terzi delle imprese europee che sono alla ricerca di specialisti informatici non riescono a trovarli. Allo stesso tempo milioni di genitori, per lo più madri, faticano a conciliare lavoro e famiglia, data l'assenza di strutture per l'infanzia. Inoltre, ci sono 8 milioni di giovani che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano. Rimangono bloccati, con i sogni messi da parte. Questa situazione non crea solo un profondo disagio personale, ma costituisce anche una delle strozzature più significative per la competitività dell'Unione. Le carenze di manodopera minano infatti le capacità di innovazione, crescita e prosperità."

Investire sul capitale umano significa soprattutto riaffermare e sostenere il modello sociale



che i Paesi dell'Ue hanno chiaramente adottato. Equità, inclusione, pari trattamento dei cittadini indipendentemente dall'appartenenza di genere, scelte politiche, religiose, di orientamento sessuale, presa in carico delle fragilità e delle vulnerabilità attraverso politiche sociali universalistiche, solidarietà: ecco alcuni dei tratti di questo modello che possono essere minacciati da mancati o non adeguati investimenti sul piano educativo e formativo di tutti i cittadini. Se da un lato sono sempre più necessari interventi di upskilling e reskilling che accompagnino tutte le transizioni e che, quindi, siano in grado di anticipare e sostenere i cambiamenti richiesti dal reificarsi di scenari socioeconomici in continuo mutamento, dall'altro, perché tali azioni raggiungano gli obiettivi attesi, è necessario assicurare che gli stessi siano sostenuti da quadri normativi, solide analisi, infrastrutture informative affidabili e accessibili.



Tutto ciò premesso, appare evidente come una attività di promozione dell'Anno europeo debba essere in grado di cogliere questa varianza e complessità delle sfide, intercettando quanti più temi, attori, settori e territori possibili. L'azione complessiva, dunque, si è avvalsa di linguaggi e canali differenziati tarati sul singolo obiettivo di comunicazione per massimizzarne l'efficacia e garantire - per quanto possibile - la copertura delle esigenze informative individuate. Volendo analizzare ex post quanto fatto, è possibile concludere che l'attività del Coordinatore nazionale è caratterizzata sia dalla scelta di rispondere a sollecitazioni esterne (inviti a seminari e conferenze o altrettanto esplicite e puntuali richieste di informazioni e di supporto), sia da quella di sollecitare attori, avvicinare contesti non ancora impegnati, promuovere accordi di collaborazione: reattività e proattività, dunque, come tratto distintivo della strategia di sensibilizzazione nel solco della quale si collocano le singole azioni finora realizzate.

Come questo approccio si è declinato in fatti e azioni concrete? E quali sono, volendo fare un

punto della situazione, gli obiettivi raggiunti e quelli che debbono essere ancora messi in prospettiva? È del tutto evidente come la complessità del compito implichi la costruzione di una infrastruttura organizzativa e informativa altrettanto articolata.

Questa newsletter, ad esempio, è solo uno dei diversi canali nei quali le informazioni rilevanti e gli stimoli a perseguire gli obiettivi dell'Anno europeo transitano. L'ingegnerizzazione di una sezione del Sito Inapp dedicata risponde all'obiettivo di concentrare e organizzare informazioni di natura molto diverse (su policies, attività seminariali, eventi internazionali, dati di implementazione, contributi provenienti da diversi stakeholder, tanto per citare le tipologie più frequenti), così come la scelta di utilizzare video interviste, tutorial, social media consente di adottare linguaggi comunicativi fortemente diversificati. La consapevolezza della responsabilità assunta nello svolgimento del compito ha inoltre orientato la decisione di costruire un gruppo ampio, all'interno del quale sono presenti esperienze e competenze diversificate,



rappresentative delle diverse curvature e sfaccettature rintracciabili e costitutive del concetto stesso di competenza. Esperti di sistemi educativi e formativi, di mercato del lavoro, di orientamento di politiche ed istituzioni europee, di comunicazione e di sistemi informativi, di labour market intelligence operano dietro le quinte e di volta in volta si alternano per alimentare quei processi di sensibilizzazione e informazione che abbiamo avuto modo di definire come reattivi e proattivi.

Ciò ha consentito di attivare una macchina organizzativa da mettere al servizio dell'esecuzione di attività concordate e da concordare con i principali attori che nel sistema italiano giocano ruoli di governo e indirizzo rispetto alle policies sul capitale umano: Ministero del Lavoro e dell'Istruzione, Regioni, Parti sociali e Rappresentanze del terzo settore, in primis; ma anche operatori che si confrontano quotidianamente con la tematica, come agenzie formative, scuole, amministrazioni locali, singole associazioni di categoria o rappresentanze di specifici settori e filiere produttive. È evidente come non si tratti solo di promuovere un logo. Certamente, il fatto che - ad oggi - il nostro Paese emerga per il numero di eventi organizzati nel quadro dell'Anno europeo rappresenta uno dei risultati più evidenti dell'azione comunicativa e di sensibilizzazione svolta. Ma ci sono anche altri indicatori che mostrano come l'attività intrapresa si sviluppi su una direttrice quantomeno corretta. Sempre più frequenti sono gli accordi di collaborazione nell'organizzazione di eventi o di produzione di strumenti informativi con Attori istituzionali e non che consentono di arricchire il programma di lavoro del Coordinatore nazionale e di migliorare la copertura di set-



tori e target non direttamente o agevolmente raggiungibili con la sola azione propria. Ne è un esempio plastico l'accordo di collaborazione con la Rappresentanza permanente dell'Ue in Italia che ha portato a mettere in calendario l'organizzazione o la partecipazione a numerosi eventi nazionali e locali. Un ulteriore esempio è dato dagli esiti dell'incontro organizzato presso il Ministero del Lavoro, nel corso del quale, sono state individuate anche alcune iniziative specifiche da rafforzare e sostenere, ad esempio estendendo il campo degli interventi dell'Inapp fino a comprendere tematiche solo apparentemente eccentriche, quali la silver economy e l'active ageing. L'azione di sensibilizzazione, nella sua dimensione proattiva, si sta intensificando per coprire adeguatamente tutti i territori del Paese, prestando attenzione a quelli nei quali si registrano i divari più consistenti e i bisogni di upskilling e reskilling più rilevanti. Un gran numero di iniziative direttamente promosse dall'Inapp si sono svolte e si svolgeranno nelle Regioni del Mezzogiorno, con lo staff Inapp operativo presso la Sede di Benevento che sta concentrando le proprie risorse organizzative rispetto a questo obiettivo.

L'intervista



Questo mese intervistiamo Pietro Checcucci, responsabile del Gruppo di ricerca "Dinamiche demografiche e invecchiamento della forza lavoro" dell'Inapp.

1. La situazione demografica italiana è definita dai ricercatori, nel quadro dell'invecchiamento della popolazione che ormai caratterizza tutti i Paesi avanzati e le economie emergenti, come eccezionale. Il termine, che volutamente evita di considerare solo negativamente la crescita della popolazione anziana, rispetto alle altre classi di età, evidenzia comunque anche per il mercato del lavoro la necessità di sviluppare modalità di adattamento ad una fase di transizione senza precedenti nella storia del Paese, sia a livello delle istituzioni che lo governano, sia nel contesto dei processi e delle organizzazioni produttive. Quali sono, a riguardo, i principali temi in discussione in Italia e come si correlano al dibattito internazionale?

L'attuale fase storica è certamente caratterizzata dall'affermarsi progressivo di una longevità senza precedenti nella storia umana. Questa grande conquista, che caratterizza i Paesi avanzati e sta estendendosi a tutte le società del pianeta di pari passo con lo sviluppo economico e sociale, coincide con un significativo calo della fecondità, che in Italia ha ormai assunto dimensioni estremamente rilevanti. Restringendo il campo al mondo del lavoro, ciò si è tradotto in un invecchiamento progressivo della popolazione attiva, con importanti conseguenze sulla disponibilità di lavoro e sulla sostenibilità dei sistemi di welfare, in primis quello pensionistico.

In realtà, a giudizio dell'OECD, la convivenza nel sistema economico che coinvolge oggi quattro o cinque generazioni potrebbe portare benefici alla competitività dei Paesi avanzati, a patto che le loro organizzazioni produttive siano in condizione di attrarre e mantenere al lavoro talenti di qualunque età; di costruire ambienti lavorativi di qualità e orientati alla promozione della salute e della sicurezza e infine di aiutare i lavoratori a sviluppare e mantenere il loro livello di competenza, per tutta la durata della loro carriera.

Sappiamo però, sia dai risultati di ricerca che dalle evidenze aneddotiche che, almeno in Italia, esiste un complesso insieme di fattori che rendono complicato rispondere in tal senso alle sfide poste dalla transizione demografica. Secondo una recente ricerca dell'Inapp, ad esempio, solo il 21% delle piccole e medie imprese fra i 10 e i 249 addetti percepisce l'invecchiamento della propria forza lavoro, anche se secondo l'I-

stat le persone fra i 50 e i 74 anni rappresentano ormai il 38,8% degli occupati. In aggiunta a questo, il 96% delle imprese ha dichiarato che le esigenze specifiche dei lavoratori over 50 non sono ancora state oggetto di negoziazione con il sindacato e solo il 21% prevede che lo saranno nel prossimo futuro.

All'interno delle organizzazioni produttive, la scarsa considerazione per l'age management può prefigurare anche un certo ageismo (ageism), la presenza cioè di stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti in qualche modo discriminatori basati sull'età, che può interessare sia i lavoratori giovani che quelli anziani. Questo fenomeno può manifestarsi anche nella ricerca di nuova occupazione, come nel minore o mancato coinvolgimento negli interventi di formazione continua.

Le scelte dell'azione pubblica sono finora andate nella direzione del prolungamento della vita lavorativa dei lavoratori maturi, soprattutto al fine di salvaguardare la stabilità del sistema pensionistico pubblico. Com'è noto, oltre che nelle varie riforme del sistema previdenziale, questo sforzo si è tradotto soprattutto in misure di incentivazione alla assunzione di lavoratori over 50 e nella restrizione degli schemi per il ritiro anticipato. Minori energie e risorse sono state dirette, sia a livello centrale che regionale, verso quella che alcuni definiscono la qualità dell'occupazione, soprattutto in relazione ai fattori che influenzano concretamente l'occupabilità in età matura, con riguardo alle competenze, alla capacità di adattamento attivo alle trasformazioni del mercato del lavoro e al ruolo che i silver workers possono giocare nel trasferimento intergenerazionale delle conoscenze accumulate nel processo produttivo.

2. Il tema delle competenze dei lavoratori e della loro potenziale obsolescenza sembra sempre più importante nel contesto delle trasformazioni che il sistema produttivo sta attraversando, prima fra tutte la transizione digitale che vede la diffusione ormai capillare, nel lavoro e nella società, delle tecnologie dell'informazione e l'affermarsi del paradigma 4.0 e dei sistemi di intelligenza artificiale. Che relazione c'è fra queste problematiche e l'invecchiamento della forza lavoro?

La digitalizzazione può avere influenza sul lavoro in due modi: con la complementarità, cioè quando per mezzo della tecnologia i lavoratori possono svolgere i propri compiti in modo diverso da come li svolgevano in precedenza; attraverso la sostituzione, quando cioè i lavoratori vengono sostituiti dalle macchine nello svolgimento dei propri compiti. Sembra in teoria evidente che l'automazione/digitalizzazione sia maggiormente possibile e probabile in relazione a compiti altamente ripetitivi e standardizzati, ma i rapidi progressi nell'applicazione dell'intelligenza artificiale ci stanno dimostrando che non possiamo immaginare di confinare questi processi ai soli compiti manuali, siano essi svolti in agricoltura, nell'industria o nel terziario.

Le modalità con cui queste trasformazioni nel rapporto uomo-macchina potranno evolversi dipenderanno, oltre che dalle scelte politiche in merito a quali soluzioni tecnologiche incentivare o meno (tenendo cioè presente la problematica complementarità versus sostituzione), anche dal livello di preparazione della forza lavoro. Nella stessa ricerca sulle PMI che ho già citato, è ad esempio risultato che più del 40% dei datori di lavoro delle PMI ritiene che le com-

petenze dei lavoratori over 50 non siano idonee ad affrontare la trasformazione digitale dell'economia, con punte del 47,5% nell'industria e di più del 45% nelle costruzioni. L'anno precedente (2021) l'indagine Inapp Plus aveva peraltro rilevato che il 66,6% degli occupati al di sopra dei 50 anni segnalava significativi livelli di cambiamento nel proprio lavoro a causa dell'introduzione delle tecnologie digitali. Per il 58% circa tali innovazioni avevano portato ad una semplificazione delle loro mansioni, ma anche un aumento dell'impegno mentale da esse richiesto. Una percentuale inferiore (34,5%) segnalava infine una diminuzione dello sforzo fisico.

Si tratta di esempi che devono spingerci a riflettere su come supportare una forza lavoro con un'età media sempre più alta, tenendo presente che in altri mercati del lavoro europei non sembra esserci contraddizione fra digitalizzazione e prolungamento della vita lavorativa. Anzi, considerando che, come confermato dalle nostre ricerche, i lavoratori maturi sono attivamente impegnati nel trasferimento di conoscenze e competenze ai più giovani, si può pensare che il loro ruolo possa essere rilevante anche nelle modalità di trasformazione digitale dei processi produttivi stessi.

Il progetto del mese



PERCHÉ DELLA SELEZIONE

Mentoring Across Borders (MAB) mira a sostenere, attraverso l'apprendimento permanente, lo sviluppo educativo, professionale e personale di giovani attraverso la realizzazione di un programma di mentoring intergenerazionale e transfrontaliero che si svolge tra persone anziane ed esperte (mentori, con più di 50 anni) e giovani mentee (18-30 anni). MAB si basa sui risultati positivi del progetto Erasmus+ EvolYou, migliorando le sue migliori pratiche e trasferendo la sua innovazione a livello paneuropeo.

OBIETTIVI

Attraverso il partenariato di organizzazioni dell'Europa occidentale, orientale e meridionale, il progetto offre un'eccellente opportunità alle organizzazioni partecipanti di scambiare esperienze e buone pratiche con organizzazioni di pari livello in tutta Europa, di aumentare la qualità e la rilevanza delle loro attività, di sviluppare e rafforzare le loro reti di partner e di accrescere la loro capacità di operare a livello transnazionale. MAB intende 1. Ridefinire e migliorare la metodologia di mentoring; 2. Creare una rete di mentoring paneuropea, composta da associazioni di volontariato o di anziani in sinergia con ONG di tutta Europa, che fungeranno da hub di mentoring per Mentor e Mentee; 3. Sviluppare una piattaforma web di mentoring, per facilitare l'inserimento dei partecipanti (hub di mentoring, Mentor, Mentee) nel programma di mentoring e consentire l'abbinamento e la collaborazione tra Mentor e Mentee a livello transnazionale. 4. Monitorare e valutare il programma di mentoring per almeno sei mesi con il coinvolgimento di almeno 120 Mentor e 120 Mentee, durante il quale sarà valutato l'impatto del programma sul miglioramento dell'occupabilità dei giovani.

PRODOTTI E RISULTATI

Il progetto MAB ha sviluppato una "Metodologia del programma di mentoring", in cui è stato definito l'intero processo di mentoring, compresi il reclutamento, l'inserimento e il supporto agli utenti durante la collaborazione di mentoring. La metodologia guiderà tutte le scelte del progetto orientate verso i risultati che s'intende raggiungere. In particolare: 1. La diffusione del concetto di "Active ageing" che rappresenta il principio ispiratore di tutta l'iniziativa 2. Lo "Sviluppo della piattaforma di mentoring" che comprende lo sviluppo tecnico della piattaforma web per consentire la registrazione di hub di mentoring, Mentor e Mentee e per facilitare l'abbinamento e la collaborazione tra essi in tutta l'Ue. 3. Il supporto alla creazione di nuovi HUB di Mentoring che potranno, una volta costituiti, aggregarsi al programma anche in itinere.

PARTNER

CESES, Leader del progetto sede Bruxelles; HELLAS + Grecia; Vol.To Volontariato Italia; CEV Centre for European Volunteering Bruxelles; Cyprus Third Age Observatory Cipro; OKA (Onkentes Kozpont Alapitvány) Ungheria; SWC (Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu) Polonia; SES (Senior Experten Service) Germania; AGE Bruxelles; Seniores Italia Lazio OdV Italia; Znanie Association Bulgaria; Auleda Albania; VSP Volontari Senior Professional VSP OdV Italia

SITO DI PROGETTO

www.eumentoring.eu

Eventi e conferenze

EFFETTO CULTURA

LuBeC 2023

Real Collegio di Lucca
28-29 settembre



Il 29 settembre

il DG Inapp e coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, **Santo Darko Grillo**, prende parte al laboratorio

Cooperazione, multidisciplinarietà, networking e nuove competenze per il lavoro culturale

Il 29 settembre si è svolto a Bruxelles il **“Second online meeting of National Coordinators of the European Year of Skills”**, durante il quale sono stati illustrati gli avanzamenti nell'implementazione delle attività di comunicazione. Nel corso dell'incontro è emerso che l'Italia è, dopo il Belgio, il Paese nel quale si sta realizzando il maggior numero di eventi relativi alle tematiche e agli obiettivi dell'AEC. A seguito di un suggerimento presentato dall'Italia, inoltre, sul sito ufficiale

della Commissione sono ora presenti i link ai siti nazionali e una funzionalità nuova che permette di disseminare e valorizzare non solo eventi, seminari e conferenze, ma anche studi, analisi e rapporti sui temi delle competenze.

Il **28 e 29 settembre** presso il Real Collegio di Lucca, nell'ambito del Cantiere Competenze e Lavoro di LuBeC (Lucca Beni Culturali) si è tenuto un percorso laboratoriale dedicato alla cooperazione culturale. L'evento ha rappresentato l'occasione per confrontare le nuove sfide del settore con le nuove competenze multidisciplinari necessarie e con le pratiche cooperative che stanno meglio interpretando la capacità di fare rete, creare economie più sostenibili, rinnovare i propri principi.

Il Direttore generale dell'Inapp e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo, ha preso parte al laboratorio **“Cooperazione, multidisciplinarietà, networking e nuove competenze per il lavoro culturale”**. Obiettivo del laboratorio è stato quello di creare un momento di co-progettazione e networking tra il sistema delle cooperative e le realtà che vi collaborano in ambito culturale e turistico, in un'ottica di multidisciplinarietà. L'intento è stato quello di approfondire le competenze necessarie per rispondere alle sfide di un mercato in trasformazione e intercettare le nuove opportunità di business nei dieci ambiti identificati dalla ricerca di Isforcoop e Culturmedia Lega-coop curata da Promo PA Fondazione.





Skillman International Forum

HYBRID EVENT

9th edition **SIF 2023**

“The Planet of Skills. Revised Perspective on Networking Potential”

Riga, Latvia

26th - 27th September, 2023

26 settembre
Laura Evangelista e Concetta Fonzo (Inapp)
coordinano il workshop

Self-assessment at VET provider and system level; quality assurance tools and methods

27 settembre
 Il DG Inapp e coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, **Santo Darko Grillo**,
interviene nella sessione di chiusura

Wrapping up: Skillman 2023 meanings and Riga Declaration



Il **26 e 27 settembre** si è svolto a Riga lo Skillman International Forum (SIF) 2023, che quest'anno si è intitolato: **“The Planet of Skills. Revised Perspective on Networking Potential”**. Il forum è stato organizzato dalla Rete Skillman in collaborazione con il Ministero lettone dell'Istruzione e della Scienza nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze, in collaborazione con Europea Lettonia, la Fondazione europea per la formazione e la Banca asiatica di sviluppo.

Nel corso dell'evento sono state affrontate una serie di tematiche a partire dal potenziale del networking globale, come risorsa per co-creare la nostra conoscenza comune fino ai megatrend emergenti per cui qualsiasi qualifica ha un ruolo e dove le microcredenziali possono rappresentare una risposta alle nuove richieste di competenze. All'interno del dibattito le risposte locali e le tendenze globali sono state prese in considerazione ponendo un'ulteriore enfasi sulla transizione verde e digitale e sugli approcci innovativi, da varie prospettive e tenendo presente le esigenze della cittadinanza attiva.

Laura Evangelista e Concetta Fonzo (Inapp) hanno coordinato il workshop del **26 settembre “Self-assessment at VET provider and system level; quality assurance tools and methods”**.

Il Direttore generale dell'Inapp, e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo è intervenuto da remoto nella sessione di chiusura **“Wrapping up: Skillman 2023 meanings and Riga Declaration”**.

Il **26 settembre** si è svolta a Benevento, presso la Rocca dei Rettori, una giornata di studio dal titolo **“Le politiche attive del lavoro e il ruolo dei servizi per l'impiego”**, organizzata dall'Inapp in collaborazione con la Provincia di Benevento e l'Università degli Studi di Benevento.

La giornata di studio è stata utile per approfondire diversi temi, tra cui le funzioni dei

centri per l'impiego nel quadro delle politiche attive del lavoro, la rete come presupposto organizzativo per un'azione efficace dei servizi per l'impiego e lo sviluppo delle competenze per gli operatori dei servizi per l'impiego. Il focus sul Mezzogiorno, infine, ha permesso di ragionare sulle criticità e opportunità dell'azione di potenziamento dei servizi per l'impiego in un mercato del lavoro con sofferenze importanti, soprattutto per giovani e donne, ma in cui non mancano prospettive di crescita.

Il programma della giornata di studio ha visto gli interventi di: Sebastiano Fadda (Presidente Inapp), di Nino Lombardi (Presidente della Provincia di Benevento), Clemente Mastella (Sindaco del Comune di Benevento), Gerardo Canfora (Rettore dell'Università degli Studi del Sannio), Santo Darko Grillo (Direttore generale dell'Inapp e Coordinatore nazionale per l'Anno europeo delle competenze), Luisa Corazza (Direttrice del centro di ricerca Aree interne e Appennini dell'Università del Molise), Stefania Terlizzi (Dirigente generale dell'Agenzia del lavoro della Provincia Autonoma di Trento), Simonetta Cannoni (Direttore Agenzia regionale toscana per l'Impiego della Regione Toscana).

Il **22 settembre** si è svolto presso l'Auditorium dell'Inapp il seminario **“The Round 10 of the European Social Survey. Main Findings in a comparative perspective”**. Obiettivo del seminario è stato quello di presentare, discutere e diffondere i risultati del primo “Rapporto nazionale della European Social Survey in Italia” realizzato



dall'Inapp. Nel volume sono state analizzate e comparate a livello internazionale le opinioni degli italiani e delle persone residenti negli altri Paesi partecipanti all'indagine su varie tematiche, quali: nuove tecnologie, benessere, lavoro, apprendimento, salute, immigrazione. L'evento si è aperto con i saluti istituzionali del Direttore generale dell'Inapp Santo Darko Grillo e di Stefania Congia, Direttore generale dell'Immigrazione e delle Politiche di integrazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, cui sono seguite la presentazione della European Social Survey da parte del Direttore del Consorzio ESS ERIC, Rory Fitzgerald, e l'illustrazione dei principali risultati della rilevazione svolta in Italia. Sui risultati presentati si è poi svolto un dibattito attraverso due tavole rotonde: la prima con stakeholder ed esperti nazionali e la seconda con i Coordinatori

nazionali di ESS di alcuni Paesi partecipanti all'indagine. Ha concluso i lavori il Presidente dell'Inapp, Sebastiano Fadda.

Il rapporto presentato in occasione dell'evento è disponibile al seguente link: https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/4031/INAPP_European-social-survey-round-10_IR-41_2023.pdf

Il **20 settembre** l'Europarlamento ha organizzato a Bruxelles la conferenza Internazionale **“Skills, skills, skills! Skills for people, skills for competitiveness, skills for sustainability”**. All'evento hanno partecipato le cinque agenzie dell'Ue: il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop), la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), la Fondazione europea per la formazione professionale (ETF) e l'Autorità europea del lavoro (ELA).

La Conferenza, alla quale hanno aderito poco più di 200 partecipanti, è stata l'occasione per presentare i risultati della ricerca sulle esigenze di competenze, le lacune e le carenze di manodopera e discutere su questioni urgenti con esperti chiave del mondo del lavoro e dell'istruzione, responsabili politici e parti interessate.

Il **20 settembre**, presso la sede dell'Inapp a Roma, ha avuto luogo il seminario **“Cosa rende**



un lavoro un buon lavoro? Qualità del lavoro e approcci disciplinari”, cui

hanno partecipato Giorgio Gosetti, sociologo del lavoro (Università degli Studi di Verona), Federico Martelloni, giuslavorista (Alma Mater Studiorum Università di Bologna), Chiara Ghislieri, psicologa del lavoro (Università degli Studi di Torino), Leonello Tronti, economista (Università degli Studi Roma Tre).

Il seminario ha consentito di fare il punto sulle diverse definizioni e strategie di misurazione della qualità del lavoro, a partire dai risultati delle indagini dell'Inapp sulla qualità del lavoro, presentati da Tiziana Canal (ricercatrice dell'Inapp), proponendo un approccio multidisciplinare, per offrire ai diversi stakeholder (policy maker, imprese e parti sociali) spunti di riflessione e strumenti propedeutici all'implementazione di politiche del lavoro orientate dal duplice obiettivo di favorire il benessere organizzativo dei lavoratori e gli interessi economici delle imprese, per investire in modelli di sviluppo meno fragili e più sostenibili.

Il **13 settembre**, in occasione del discorso sullo stato dell'Unione che la Presidente Ursula von der Leyen ha tenuto al Parlamento europeo, è stata organizzata una tavola rotonda cui ha partecipato l'Ambasciatore Miguel Ángel Fernández-Palacios, in rappresentanza della Presidenza spagnola dell'Ue. La tavola rotonda ha rappresentato un momento di confronto sui risultati delle attività svolte dalla Commissione nell'ultimo anno e per fare il punto sulle questioni che dovranno essere affrontate per il futuro, con i suggerimenti per nuove leggi e politiche europee, nell'interesse di tutti i cittadini. L'incontro si è svolto presso la Sala David Sassoli della Rappresentanza permanente dell'Ue a Roma davanti ad una platea di circa 80 partecipanti.

Il **7 settembre** presso il Mediterranean Conference Centre de La Valletta (Malta) si è svolta la conferenza **SkillScape Malta**, organizzata dal National Skills Council – National Coordinator (Malta) per l'Anno europeo delle competenze, interamente in presenza, che ha riunito i principali stakeholder per discutere sullo sviluppo delle competenze a Malta. Obiettivo principale dell'evento è stata la condivisione di conoscenze, lo scambio di idee e la promozione della collaborazione sulla tematica delle competenze presenti e future di cui i lavoratori necessitano per la propria realizzazione e per lo sviluppo del Paese. Nel discorso introduttivo degli organizzatori si è sottolineata l'importanza della comunicazione tra mondo aziendale e mondo dell'istruzione, il tutto correlato al contesto di riferimento, nel caso di Malta molto peculiare per le caratteristiche dell'isola. Filo conduttore di tutti gli interventi è stato il tema

dell'adattamento al cambiamento. Angela Barruffi, ricercatrice dell'Inapp, ha partecipato per conto del Direttore generale, Coordinatore dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo.

Dal **29 agosto** al **1° settembre** si è tenuta a Vienna, presso la University of Economics and Business, la **CHER Annual Conference 2023**. La Conferenza ha avuto come tema "Le istituzioni di istruzione superiore come agenti di cambiamento nella società: prospettive su adattamento e impatto", analizzando il modo in cui l'istruzione superiore e la ricerca rispondono alle molteplici richieste della società e come, attraverso l'adattamento, gli HEI possono diventare agenti di cambiamento più attivi rispetto a diverse aree chiave: istruzione, ricerca, terza missione e impatto, nonché governance, innovazione e internazionalizzazione. In particolare, si è discusso di come l'istruzione superiore risponda alla crescente domanda di riqualificazione e di aggiornamento delle competenze e, di conseguenza, alla tendenza a richiedere e ottenere certificazioni brevi, crediti micro-credenziali e di come gli istituti adattano le loro strategie, strutture e pratiche per rafforzare l'impatto sulla società, sull'economia e sull'ambiente (ad esempio, in materia di equità, diversità, inclusione, sostenibilità).

Su questi temi sono intervenuti esperti e studiosi attraverso contributi di ricerca nelle sessioni plenarie e scambi e confronti in tavole rotonde, workshop editoriali e spazi di networking.

Save the date



Mercoledì 11 ottobre si svolge presso l'Inapp il convegno nazionale **Il nuovo Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF** organizzato dall'Anpal per la presentazione del Nuovo Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni all'EQF, nell'ambito dell'Anno europeo delle competenze.

Obiettivo dell'evento è quello di illustrare le recenti innovazioni in tema di trasparenza e comparabilità delle qualificazioni che hanno portato all'aggiornamento del Rapporto, a partire dall'istituzione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni nel 2018 e delle Linee guida per l'interoperabilità degli Enti Pubblici Titolari nel 2021, nell'ambito del Sistema Nazionale di Certificazione delle competenze, previsto dal decreto legislativo n. 13/2013.

Al convegno, introdotto dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, intervengono le autorità e gli stakeholder di livello nazionale e internazionale (quali il Ministero dell'Istruzione e del merito, il Ministero dell'Università e della ricerca, i rappresentanti delle Regioni e delle Province autonome) che hanno partecipato alla nuova referenziazione dei sistemi di qualificazioni

al quadro europeo EQF. Intervengono inoltre la Commissione europea e il Cedefop.

Per l'Inapp è previsto l'intervento del Presidente Sebastiano Fadda e di Rita Porcelli che partecipa ai lavori con una relazione.



Il 12 ottobre si svolge a Bruxelles Mind the gaps – Skills and learning in a changing world of work, evento di punta dell'Anno europeo delle competenze organizzato dal Cedefop.

La conferenza ha l'obiettivo di stimolare il dialogo, diffondere i risultati della ricerca e delle politiche sul tema delle competenze, e di riflettere su come abbinare meglio l'IFP, le competenze

e le qualifiche con le esigenze in costante evoluzione della forza lavoro, dell'economia e della società in generale.

Nel corso dell'evento viene affrontata la questione della "carenza di competenze" da tre diverse prospettive: il crescente divario tra domanda e offerta di competenze nel mercato del lavoro; le discrepanze tra i bisogni e le aspettative degli individui e dei datori di lavoro; le opportunità e le sfide legate all'attuazione di politiche e programmi di IFP in grado di colmare queste lacune.

Per l'Inapp partecipa Claudio Vitali per conto del Direttore generale, e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo.



Il **12 e 13 ottobre** si svolge a Taranto il 35° Seminario di Formazione europea dal titolo **Non uno di meno. Formazione professionalizzante: un diritto di tutte e di tutti**. L'evento ha una particolare importanza nell'Anno europeo delle competenze, avendo come obiettivo quello di affrontare il tema delle competenze partendo dal punto di vista dei diritti alla formazione professionalizzante, con riferimento, in particolare, alla partecipazione attiva e allo

sviluppo personale, agli investimenti necessari, all'inclusione, all'orientamento formativo e professionale, al riconoscimento e alla spendibilità degli esiti formativi ai fini dell'occupabilità, alla facilitazione dell'apprendimento, alle nuove professionalità.

Il Seminario intende porre l'accento sulla responsabilità individuale e collettiva, nelle crescenti complessità dello spazio sociale, per un "nuovo protagonismo" dell'istruzione professionalizzante. In una prospettiva olistica dell'"essere competenti" promuove e anima un confronto partecipato per giungere a proposte di azione che rispondano alla necessità di un'attenzione costante e di un investimento di assoluta priorità per rafforzare e valorizzare la leFP per una vita compiutamente realizzata e per il bene comune della collettività.

Per l'Inapp partecipa Emanuele Crispolti per conto del Direttore generale, e Coordinatore dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo.

Il **19, 20 e 21 ottobre** si svolgerà la **IV edizione della Borsa Mediterranea della Formazione e del Lavoro**. La Borsa Mediterranea della Formazione e del Lavoro è un momento di condivisione, dibattito e apprendimento sulle tematiche legate al mondo della formazione e del lavoro con l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la crescita del capitale umano, culturale e sociale del Mezzogiorno. Nata da un'analisi dello scenario attuale, che presenta evidenti difficoltà nel matching tra domanda e offerta, la BMFL vuole essere una sorta di "LinkedIn" non virtuale, in cui possano instaurarsi contaminazioni, relazioni e interazioni tra i diversi attori coinvolti.

Per la quarta edizione, la BMFL diventa itinerante, con quattro tappe di avvicinamento all'evento finale, che si svolge a Salerno, nelle città di Napoli, Benevento, Avellino e Caserta con focus specifici sui temi del lavoro e della formazione durante i quali saranno promosse e valorizzate le misure attivate dalla Regione Campania, tra le quali IFP, ITS, IFTS, Programma GOL.

L'evento finale a Salerno, cui partecipa il Direttore generale dell'Inapp, e Coordinatore nazionale dell'Anno europeo delle competenze, Santo Darko Grillo, prevede interventi di figure istituzionali regionali e nazionali, interventi di esperti di rilievo nazionale su tematiche legate al lavoro, alla formazione e alla promozione di politiche di sviluppo territoriale, nonché seminari su tematiche legate all'autoimprenditorialità, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita dei territori.

L'ingresso e la partecipazione ai seminari sono gratuiti.



Il **24 ottobre** si svolge a Roma, presso la sede dell'Inapp, la Conferenza di apertura della **Settimana europea della formazione professionale a livello nazionale**. L'evento

rappresenta l'occasione per celebrare l'Anno europeo delle Competenze valorizzando i risultati di eccellenza conseguiti negli anni nel campo dell'Istruzione e formazione professionale e le storie di successo dei partecipanti al Programma Erasmus+. La conferenza promuoverà inoltre le nuove priorità nel campo dell'istruzione e della formazione professionale con l'obiettivo di favorire il pieno sfruttamento del loro potenziale e massimizzare l'impatto di Erasmus+ a livello nazionale.



In occasione della 7ª edizione della Settimana europea delle competenze professionali, un'iniziativa promossa dalla Commissione europea nel contesto dell'Agenda europea delle competenze, l'Agenzia nazionale Erasmus+ organizza due eventi, rispettivamente nei giorni **24 e 26 ottobre**.

La Conferenza del 24 ottobre dal titolo **Il Programma Erasmus+ 2021-2027 verso la valutazione di medio periodo**, organizzata in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nel quadro dell'Anno europeo delle competenze, si propone come un momento di confronto tra il livello politico e quello tecnico sui risultati conseguiti dal Programma Erasmus+ quasi a metà della fase di

programmazione 2021-2027. È prevista la partecipazione della Commissione europea, delle Autorità nazionali di coordinamento del Programma e delle altre due Agenzie nazionali Erasmus+ italiane: Indire e Agenzia Italiana per la Gioventù.

Verranno inoltre presentate testimonianze e performance di ragazzi che hanno svolto esperienze significative di mobilità all'estero grazie al supporto del Programma Erasmus+. Nel pomeriggio verranno conferiti, da parte delle Agenzie nazionali Erasmus+ Inapp e Indire, i premi Label Europeo delle Lingue ed EITA (European Innovative Teaching Award) agli organismi titolari di progetti Erasmus+ selezionati.

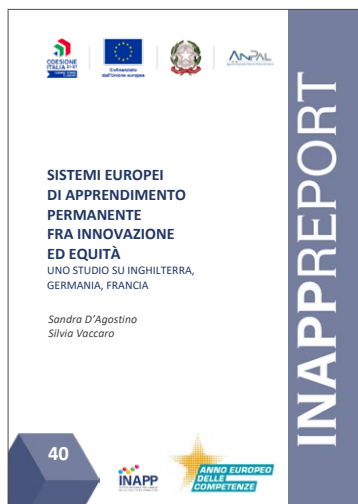
azioni a gestione indiretta “Mobilità individuale a fini di apprendimento (KA1)” e “Partenariati per la cooperazione (KA2)” riferite al settore dell'istruzione e formazione professionale.

È prevista la partecipazione dei rappresentanti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e della Commissione europea. Verrà dato, inoltre, spazio alla presentazione di esperienze progettuali (KA1 e KA2) finanziate nell'ambito del Programma afferenti alle tematiche trattate.



Il seminario tematico **Il fabbisogno di competenze delle imprese: il contributo del Programma Erasmus+ attraverso la Mobilità e la Cooperazione**, del **26 ottobre**, organizzato in collaborazione con Sistemi Formativi Confindustria e con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, intende approfondire, nel quadro dell'Anno europeo delle competenze, le opportunità di innovazione e formazione che il Programma Erasmus+ offre al mondo delle imprese attraverso le due

Da leggere

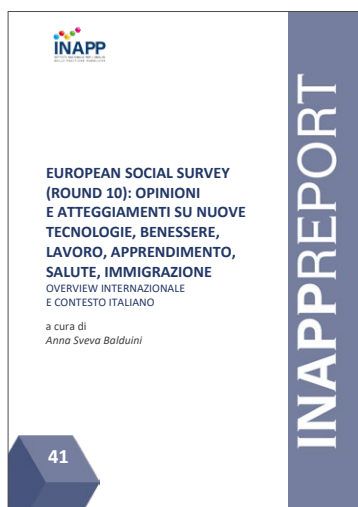


Sistemi europei di apprendimento permanente fra innovazione ed equità: uno studio su Inghilterra, Germania, Francia.

Le trasformazioni del lavoro e dei sistemi produttivi imposte dai megatrend di cambiamento hanno sollecitato il rinnovamento dei sistemi di apprendimento permanente per accompagnare i percorsi professionali degli adulti, promuovere l'inclusione e la coesione. Lo studio delle traiettorie di evoluzione dei sistemi di apprendimento permanente tracciate negli ultimi vent'anni in Germania, Francia e Regno Unito rivela il persistere di ampie eterogeneità che affondano le radici nelle differenze tra i sistemi socio-economici e istituzionali dei tre Paesi. Ciò che li accomuna è la scarsa efficacia dimostrata dalle strategie e dagli interventi attuati dai rispettivi governi nel recente passato per contrastare le disuguaglianze di accesso alla formazione. Negli ultimi anni si registra un rinnovato impegno con la definizione di misure e

strumenti a vocazione universale, attraverso il rafforzamento della dimensione individuale della formazione. Tuttavia, questo processo rischia tuttavia di accompagnarsi a un ridimensionamento della sfera collettiva della formazione.

[Download del Documento](#)



European Social Survey (Round 10): opinioni e atteggiamenti su nuove tecnologie, benessere, lavoro, apprendimento, salute, immigrazione. Overview internazionale e contesto italiano.

La European Social Survey è un'indagine comparata condotta, a cadenza biennale, da oltre 20 anni in più di 20 Paesi europei. L'Inapp, su designazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, rappresenta l'Italia nel Consorzio europeo che coordina la realizzazione della survey (ESS ERIC). Il presente Rapporto ha l'obiettivo di presentare i principali risultati della rilevazione svolta in Italia nell'ambito della decima edizione (Round 10) di ESS, concentrandosi su alcune tematiche rilevanti per l'Inapp. I temi di approfondimento riguardano: l'utilizzo di Internet e delle nuove tecnologie digitali della comunicazione; il benessere soggettivo e sociale; la soddisfazione lavorativa e l'interazione lavoro-vita privata; la partecipazione degli individui

ai percorsi di apprendimento e la loro percezione rispetto allo stato del sistema educativo e formativo, alla propria condizione di salute ed allo stato del sistema sanitario, alle misure per ridurre le disuguaglianze nella distribuzione dei redditi e contrastare la povertà; le opinioni ed i comportamenti verso gli immigrati.

[Download del Documento](#)



La formazione a distanza nell'apprendistato professionalizzante. Modelli ed esperienze regionali a confronto nell'era digitale.

Il rapporto presenta un'analisi interdisciplinare sull'utilizzo della formazione a distanza (FaD) per l'acquisizione delle soft skills nell'apprendistato professionalizzante, come asset fondamentale di un sistema formativo moderno, nel contesto della digitalizzazione dei sistemi formativi. Dalla ricerca è emerso come l'adozione delle disposizioni nazionali finalizzate al contenimento della pandemia da parte delle Regioni abbia determinato una forte 'omogeneità' dei modelli regionali di regolamentazione della FaD nei contesti territoriali indagati: Lombardia, Piemonte e Lazio. L'analisi ha, inoltre, evidenziato come la FaD, se non opportunamente progettata e gestita sulla base di metodologie interattive, possa avere un impatto negativo sia sulla qualità degli apprendimenti, sia sulle dinamiche relazionali tra gli apprendisti. Nelle

riflessioni conclusive si offrono indicazioni di policy per l'implementazione della FaD in apprendistato.

[Download del Rapporto](#)

Anno europeo delle competenze in Italia: numeri chiave del mese



[CLIC AL SITO](#)

00572

Dati riferiti a settembre 2023