

ANALISI SULLE COMPETENZE IN AMBITO LAVORATIVO

Studio elaborato dalla dottoressa Vanessa Pesucci ¹

Lavoro terminato nel 2023

Testo utilizzabile solo per consultazione. Ne è vietata la riproduzione totale o parziale senza citazione dell'opera e del suo autore.

¹ Lo studio è tratto ed è parte della tesi di Laurea Magistrale in Dirigenza Scolastica e Pedagogia Clinica presso l'Università degli Studi di Firenze, dal titolo "La valutazione delle competenze: un ponte tra scuola e mondo del lavoro"

Le competenze in ambito lavorativo

Competenze trasversali e apprendimento situato

Il concetto di competenze è complesso, e molte volte fraintendibile, come già descritto nel primo capitolo le competenze si riscontrano in vari ambiti della vita di una persona, dalla realtà scolastica a quella lavorativa, e sono proprio queste due su cui ci dobbiamo soffermare.

In Italia il concetto di competenza trasversale si è andato a definire grazie anche al contributo di ISFOL che ha proposto un modello per la classificazione delle competenze, comprendendo proprio le competenze trasversali al suo interno. È anche grazie a questo apporto che all'interno del mondo del lavoro e dell'HR² si è iniziato a parlare di competenze non solo professionali ma anche, e soprattutto, trasversali.

Non ci resta che definire che cosa si intende per competenze trasversali, queste competenze si riferiscono ad abilità generali, ai processi che vengono utilizzati per arrivare alla risoluzione di problemi, alla capacità di utilizzare strategie di apprendimento; sono competenze che si sviluppano a livello emotivo, comportamentale e cognitivo, non dipendono perciò da una disciplina o professione specifica, ma sono, lo dice il termine stesso, trasversali.

Perché sono ritenute importanti al giorno d'oggi e nel mercato del lavoro?

Chi detiene ed ha sviluppato queste competenze riuscirà ad utilizzarle in più attività e contesti lavorativi, sono competenze facilmente trasferibili ad ambiti anche molto diversi tra loro, risulta necessario padroneggiare questa

² Human Resource, ufficio risorse umane

tipologia di competenza in vista della sempre, e più rilevante, mobilità lavorativa a cui stiamo assistendo.

Le competenze trasversali, contribuiscono non solo allo sviluppo professionale, ma anche allo sviluppo personale, umano e di cittadinanza; devono essere messe al centro del progetto formativo e delle azioni di apprendimento promuovendone la capacità riflessiva, si pongono nell'ottica dell'apprendimento permanente³.

Nei contesti lavorativi ormai si parla *hard* e *soft skills*, le prima fanno riferimento ai saperi disciplinari, misurabili, le seconde, traducibili in italiano in “competenze trasversali”, sono competenze riconducibili alla sfera emotiva, comportamentale, cognitiva.

Oltre alle competenze trasversali possiamo fare un passo in avanti parlando con quello che viene definito *apprendimento situato*, visto che poi parleremo del progetto “alternanza scuola-lavoro”.

Il concetto di apprendimento situato è stato elaborato da Jean Lave e Etienne Wenger⁴, i due autori evidenziano come qualsiasi apprendimento possa essere definito situato proprio perché non può avvenire al di fuori di un contesto reale. Al contrario di quello che avviene all'interno della scuola, dove l'apprendimento rimane perlopiù teorico ed astratto, negli *ambienti di apprendimento* definiti così da Lave e Wenger, abbiamo le migliori condizioni per apprendere in un contesto quanto più familiare.

Infatti, secondo i due autori l'apprendimento situato avviene attraverso:

- il coinvolgimento attivo,
- in precisi contesti,
- nel rapporto con le persone.

³ Vedi capitolo II competenze del consiglio europeo

⁴ Lave J., Wenger E., L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali, Erickson, 2006

Pertanto, perché un contesto di apprendimento possa essere davvero ottimale deve avere consentire un'interazione sociale e una collaborazione tra persone, ed inoltre deve avvenire in un luogo preciso ed autentico⁵.

Più precisamente situata significa che un apprendimento, una conoscenza dipendono, e sono strettamente collegate dal contesto in cui avvengono, dagli individui e dall'interazione con quest'ultimi. Nell'ambito scolastico, dato che l'apprendimento molte volte è decontestualizzato è utile promuovere e sviluppare quest'ultimo attraverso l'utilizzo di laboratori, esperienze dirette, simulazioni, per attivare un interesse sincero ed autentico nello studente⁶.

Nell'apprendimento situato possiamo ritrovare le tipologie di apprendimento definite nel Sistema Nazionale della Certificazione delle Competenze, dove si specifica che l'apprendimento permanente avviene in modo formale, non formale e informale; così avviene anche per l'apprendimento situato perché avviene nella scuola; quindi, in un istituzione che certifica l'acquisizione di determinate competenze (apprendimento formale), ma avviene anche in contesti specifici ed esterni alla scuola (apprendimento non formale) e soprattutto avviene in un determinato contesto sociale (apprendimento informale). Si sottolinea nuovamente come attraverso l'esperienza avvenga l'apprendimento concreto e diretto, in cui si applica la teoria alla pratica, occorre quindi che sia imprescindibile la partecipazione attiva al contesto di riferimento ed inserimento in cui si apprende perché si svolgono attività precise.

Progetto alternanza Scuola-lavoro

Il progetto alternanza scuola-lavoro diventa un passaggio obbligatorio per tutti gli alunni di tutte le scuole con la Legge n. 107 del 2015, ma ancor prima venne istituita dalla Legge n. 53 del 2003 entrata poi in vigore col Decreto Legislativo 77/2005, questa tipologia innovativa di didattica prevede dei periodi di formazione in classe e periodi di formazione professionale presso delle

⁵ Ibidem

⁶ A cura di G. Marconato, Ambienti di apprendimento per la formazione continua Materiali di lavoro del progetto FSE "Modelli organizzativi e didattici per il LLL", Guaraldi, 2013.

aziende, così da acquisire competenze che possano collegarsi al mercato del lavoro.

Gli studenti ai quali è rivolta questa metodologia sono studenti della scuola secondaria di secondo grado che hanno compiuto il quindicesimo anno di età. L'alternanza scuola-lavoro avviene tramite convenzione con imprese o organismi di rappresentanza che andranno ad ospitare gli studenti per periodi di apprendimento lavorativo⁷.

La Legge del 2015 sottolinea l'importanza di questa metodologia e promuove lo svolgimento e l'incremento delle ore di esperienza professionale presso le aziende convenzionate.

In termini didattici, si tratta, di considerare l'alternanza scuola-lavoro come una didattica basata sull'esperienza e che riprendi i capisaldi dell'apprendimento situato⁸, come rivelano anche alcuni dati statistici dopo l'introduzione dell'obbligatorietà dell'alternanza scuola-lavoro gli Istituti che hanno aderito sono quasi raddoppiati dal primo anno, come possiamo vedere dalla tabella⁹ sotto:

	2014/2015	2015/2016
<i>Alunni</i>	273.00	652.641
<i>Scuole (statali) che hanno fatto alternanza scuola-lavoro</i>	54%	96%

Come abbiamo già potuto constatare nel primo capitolo, l'importanza della formazione delle competenze in campo lavorativo o laboratoriale nasce da pedagogisti e filosofi, che già all'inizio del Novecento, mettevano l'accento su questa connessione tra scuola e lavoro, tra i nomi più noti J. Dewey che sottolinea proprio il valore della funzione formativa del lavoro¹⁰.

⁷ Decreto Legislativo del 15 aprile 2005, n. 77

⁸ vedere paragrafo 3.1

⁹ Documento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, L'alternanza scuola-lavoro. Focus sui numeri, Verona, 2016

¹⁰ Ibidem.

Nel modello dell'alternanza scuola-lavoro possiamo ritrovare metodologie che in Europa erano già attive da molti anni, facendo riferimento all'apprendistato di mestiere, cioè ad un "maestro" che affianca nel lavoro un "allievo"¹¹.

La visione tradizionalista vede il processo di affiancamento come supporto all'allievo nell'insegnamento di un determinato mestiere; perciò, si realizza nel vero e proprio addestramento, oggi però dobbiamo fare un passo in avanti, quindi concentrandosi sugli aspetti riflessivi che possono poi portare a modellarci in altri sistemi. Occorre non pensare solamente al trasferimento del bagaglio tecnico, quest'ultimo va interconnesso con la comunicazione, la riflessione, i rapporti sociali, il coinvolgimento.

Oltre all'alternanza scuola-lavoro un altro modello che si è sviluppato è quello definito formazione *on-the-job*, attraverso la strutturazione di stage o tirocini che possono ovviamente avere durate diverse, ma che portano poi a titoli o qualifiche formali¹². La formazione *on-the-job* vuole fare effettivamente da ponte tra l'allievo e l'attività lavorativa, così da accompagnare quest'ultimo nella transizione tra l'una e l'altra realtà.

Nicoli e Salatin nel loro volume affermano che l'Alternanza scuola-lavoro si trova ad affrontare svariate sfide nel mondo contemporaneo, sia dal punto di vista culturale che educativo.

Le sfide dal punto di vista culturale riguardano principalmente l'idea che le famiglie, e di conseguenza gli studenti, si fanno dell'esperienza di alternanza, vista come qualcosa di meno importante rispetto alla metodologia tradizionale; un altro aspetto importante da non sottovalutare è relativo al carico di lavoro aggiuntivo che viene percepito dall'insegnante. Mentre, dal punto di vista educativo deve essere verificata l'effettiva efficacia dell'esperienza lavorativa in base all'acquisizione delle conoscenze ritenute essenziali, inoltre risulterà complicata la programmazione didattica se non svolta con cadenza pluriennale; infatti, la calendarizzazione didattica dovrà essere rivista e riorganizzata in base ai periodi di alternanza degli studenti.

¹¹ Nicoli D., Salatin A., L'alternanza scuola lavoro. Esempi di progetti tra classe, scuola e territorio. Erikson. 2018

¹² Ibidem.

Rimane ancora oggi una grande sfida quella dell'alternanza scuola-lavoro, coinvolgendo sia l'assetto scolastico che imprenditoriale ci dovrà essere un'accurata programmazione delle attività, scelta del settore lavorativo in cui prediligere l'alternanza, è necessario individuare la figura di tutor sia all'interno delle aziende ospitante che all'interno della scuola, hanno la funzione di supportare e dirigere nella giusta strada lo studente che si avvicina per la prima volta nel mondo del lavoro.

Programma PIAAC

Il programma PIAAC - Programme for the International Assessment of Adult Competencies è stato ideato per la valutazione delle competenze della popolazione adulta, il programma è stato realizzato dall'OCSE e partecipano all'indagine i paesi membri.

Il programma PIAAC è un'evoluzione del programma PISA proposto per l'analisi delle competenze degli studenti, all'indagine PIAAC parteciperanno persone dai 16 ai 65 anni ed andranno ad indagare come quest'ultimi utilizzino le proprie competenze per rispondere ai problemi e agli stimoli di tutti i giorni, di come vengono acquisite e quali sono quelle presenti nella maggioranza delle persone. Ma non solo, l'indagine vuole evidenziare come le competenze vengono utilizzate nell'attività professionale e lavorativa.

Uno degli obiettivi prefissato è proprio quello di indagare quali sono le effettive competenze che vengono acquisite dalla popolazione durante l'esperienza lavorativa; pertanto, non si farà più solo riferimenti ai titoli di studio conseguiti, che rispecchiano solamente una parte dell'effettive competenze che vengono acquisite. Gli ulteriori obiettivi che sono stati definiti fanno riferimenti alle differenze della distribuzione delle competenze tra i vari Paesi, quali sono le abilità e competenze effettivamente utilizzate in ambito lavorativo; perciò, quale tipologia di lavoro viene svolta e la tipologia di abilità richiesta, così da verificare se ci troviamo in una situazione in cui le nostre abilità sono maggiori rispetto a ciò che dobbiamo svolgere nell'attività lavorativa o il contrario.

L'indagine PIAAC si svolge attraverso un questionario strutturato che va ad indagare i domini¹³ relativi alla:

- *literacy*: l'abilità di capire ed interagire con un testo, dalla decodifica di parole e frasi scritte all'interpretazione e valutazione di testi complessi;
- *numeracy*: l'abilità di utilizzare e comunicare idee e strumenti matematici al fine di gestire e risolvere in modo matematico alcune situazioni in un contesto reale, l'abilità di calcolo implica rispondere a contenuti ed informazioni in modo matematico e logico in molteplici modi.
- *problem solving (con tecnologie di informazione e comunicazione ICT)*: è l'abilità di saper utilizzare le reti tecnologiche per comunicare ed acquisire informazioni. Si concentra sulle capacità di risolvere problemi per scopi personali e/o lavorativi, stabilendone obiettivi e piani, accedendo e facendo uso di informazioni attraverso computer.

È evidente come il concetto di alfabetizzazione sia una competenza necessaria perché un individuo riesca a partecipare alla vita sociale ed economica del Paese, questo concetto va a coprire aspetti riguardanti l'abilità di lettura di base, matematiche e di scrittura. PIAAC ha poi incluso in questo concetto anche l'abilità con la quale siamo in grado di gestire le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), enfatizzando che quello che va indagato è il processo cognitivo con il quale vengono utilizzati questi strumenti per arrivare poi ad affrontare i problemi della vita quotidiana.

Come viene ribadito anche da M. Bastianelli¹⁴ uno degli aspetti innovativi dell'indagine PIAAC è quello di utilizzare, come strumento di indagine, il *Job Requirements Approach* (JRA) ideato e sviluppato da McCormick, una metodologia incentrata su quelle che vengono definite le competenze agite, le domande che vengono poste nell'indagine vanno ad evidenziare i requisiti effettivamente richiesti per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa. Nell'approccio JRA vengono indagati oltre ai domini sopra descritti e di base anche altri, come: l'autonomia, l'interazione sociale e con i clienti, il lavoro di gruppo, le capacità manuali.

¹³ INVALSI: <https://www.invalsiopen.it/competenze-adulti-indagine-ocse-piaac/>

¹⁴ Bastianelli M., Mineo S., Roma F., Policy e valutazione delle competenze: l'indagine ISFOL - OCSE "PIAAC", AIV – Associazione Italiana di Valutazione, Congresso annuale, 2012

L'Italia ha partecipato alla prima indagine svolta nel 2012, dai dati che sono stati rilevati risulta che la popolazione campione italiana ha competenze, sui domini literacy e numeracy, poco al di sotto del punteggio medio dei Paesi partecipanti; ha invece rilevato un punteggio superiore alla media per i domini relativi alle competenze informatiche (ICT) e al problem solving.

Antecedenti l'indagine PIAAC ci sono state altre iniziative sempre condotte dall'OCSE, tra queste quelle più rilevanti sono IALS - International Adult Literacy Survey, con la prima indagine svolta il 1994, che si proponeva di indagare e comparare i dati, tra i diversi Paesi, relativi all'alfabetizzazione degli adulti. Si trattava di un'indagine che indagava economie, culture e società molto diverse tra loro, proprio per fare uno specchio della realtà delle competenze della popolazione adulta. L'Italia ha preso parte a questa indagine solo nel 1998.

L'altra, più recente, indagine sviluppata sempre dall'OCSE è stata denominata ALL - Adult Literacy and Life skills, cioè competenze della popolazione adulta e abilità per la vita, in Italia ha visto la sua promozione nel 2003, al contrario di come viene identificata nell'indagine PIAAC, nell'ALL e nell'IALS si parlava di *prose - document* definita come la competenze alfabetica funzionale relativa alla comprensione di testi in prosa e tabelle; capacità di utilizzare testi stampati e scritti necessari per interagire nei contesti sociali, per raggiungere i propri obiettivi ed accrescere le proprie conoscenze¹⁵.

Come possiamo vedere nei documenti riportanti i dati statistici¹⁶ di queste indagini la situazione italiana non è delle migliori, si afferma infatti un declino delle competenze con l'aumentare dell'età, e si evidenzia sulla popolazione italiana una limitazione delle competenze alfabetiche comparandola a quelle degli altri Paesi. Da qui risulta necessario ribadire l'importanza della formazione e dell'istruzione, ma non solo, abbiamo potuto constatare come l'apprendimento e l'acquisizione di competenze non si limitino alla mera sfera teorica, ma che si qualificano e sviluppano attraverso le esperienze dirette e soprattutto nel mondo del lavoro.

¹⁵ Gallina V., Adult literacy and life skills (ALL) – Competenze della popolazione adulta e abilità per la vita, INDIRE

¹⁶ Ibidem.

Il cittadino, perciò, deve essere in grado di elaborare processi che integrino insieme *literacy, numeracy, ITC, problem solving* possedendo competenze di livello elevato, così da avere delle competenze tali da consentirgli l'ingresso nel mercato del lavoro e la progressiva partecipazione ad una cittadinanza attiva e consapevole. Risulta necessario promuovere il lifelong learning, aprendo in questo modo le porte ai cittadini ad ambienti che promuovono l'apprendimento.

Quali competenze richiede il mercato del lavoro?

Come viene impostata l'acquisizione delle competenze negli Istituti scolastici e educativi è ormai consolidato, anche se questo processo è in continuo mutamento per cercare di rispondere nel miglior modo allo sviluppo della società. Ma quali sono quindi le competenze che vengono richieste nel mondo del lavoro?

Approfondendo le competenze ritenute essenziali per le agenzie per il lavoro, che ogni giorno si trovano ad affrontare colloqui con potenziali lavoratori ed accogliere le esigenze delle aziende, troviamo un unico fil rouge quello delle soft skills. Tra le agenzie più rinomate e stimate possiamo constatare come le competenze trasversali siano le più richieste durante un colloquio conoscitivo, l'agenzia per il lavoro Hays¹⁷ sottolinea come dopo la Pandemia da Covid-19 l'esigenza di possedere e riuscire a padroneggiare le soft skill sia ancora più richiesto dai datori di lavoro. La stessa agenzia delinea come competenze da promuovere¹⁸ e sviluppare, così da rispondere alle esigenze del mercato del lavoro, l'adattabilità, il problem solving, l'intelligenza emotiva, la disponibilità all'apprendimento, la comunicazione, la gestione del tempo ed il lavoro di squadra, la creatività ed il pensiero critico; tutte competenze che secondo l'agenzia, i lavoratori del futuro dovranno sviluppare per essere più attraenti per il mercato del lavoro.

Come molto spesso viene affermato le soft skill, a differenza delle hard skill, sono molto più difficili da ricreare ed insegnare, le competenze tecniche

¹⁷ Azienda leader mondiale nel settore del Recruitment

¹⁸ HAYS: <https://www.hays.it/consigli-di-carriera/6-soft-skill-nuova-era-lavoro>

sono elemento di base per saper lavorare ed essere efficienti nell'attività lavorativa; ma non bastano.

Un'altra agenzia per il lavoro Gi Group¹⁹ delinea un elenco di competenze trasversali²⁰ più richieste, ritroviamo anche qui problem solving, capacità di adattamento e comunicazione, time management (gestione del tempo), ma vengono aggiunte alla lista gestione dello stress, proattività, intraprendenza e autonomia.

Come viene sottolineato anche da Randstad²¹ oltre alle competenze trasversali che troviamo descritte sopra, le skills più ricercate in futuro nel mondo del lavoro avranno a che fare anche con le competenze di stampo più tecnico, viene rimarcato²² come le abilità informatiche, le competenze digitali, dell'intelligenza artificiale e di nuove tecnologie per la sostenibilità ambientale²³ saranno quelle a cui tendere maggiormente.

Pertanto, sarò fondamentale ricercare più correlazione tra le competenze che possediamo e le esigenze del lavoro che dovrà essere svolto, è imperativo ricercare più trasparenza e chiarezza circa le reali competenze necessarie così da guidare i lavoratori in modo efficace attraverso dei programmi di formazione e apprendimento mirati, questo avrà una doppia finalità: proporre ai datori di lavoro dei lavoratori idonei in base alle posizioni da ricoprire, ed ai lavoratori ottenere una posizione di lavoro in linea con le proprie competenze.

Nel 2016 il World Economic Forum aveva stilato le dieci competenze più richieste nel 2020, confrontandole con quelle elencate nel 2015, riporto in figura quanto elencato²⁴

¹⁹ Azienda di servizi e consulenza HR, facente parte del gruppo Gi Group Holding

²⁰ RANDSTAD: <https://www.randstad.it/come-trovare-lavoro/competenze-da-sviluppare-per-trovare-lavoro-nei-prossimi-anni/>

²¹ Agenzia per il lavoro

²² RANDSTAD: <https://www.randstad.it/come-trovare-lavoro/competenze-da-sviluppare-per-trovare-lavoro-nei-prossimi-anni/>

²³ Si fa riferimento anche alla sostenibilità economica e sociale

²⁴ WORLD ECONOMIC FORUM: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>

Fig. Le Top 10 Skills secondo il "Future of job reports" del World Economic Forum

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity

Future Jobs report ha chiesto ai responsabili risorse umane ed ai più importanti datori di lavoro quali saranno le competenze più richieste nel futuro, quest'ultimi hanno così risposto²⁵

Creativity will become one of the top three skills workers will need. With the avalanche of new products, new technologies and new ways of working, workers are going to have to become more creative in order to benefit from these changes. Robots may help us get to where we want to be faster, but they can't be as creative as humans (yet).

È auspicabile come la futura forza lavoro dovrà allineare le proprie competenze con le opportunità di lavoro che si dovranno affrontare nel prossimo futuro, anzi sarà sicuramente da rivalutare di anno in anno quali competenze sono ancora richieste o meno, sempre mantenendo un allineamento con lo sviluppo del mondo contemporaneo.

Employability

Quando si parla di employability, cioè di occupabilità, si fa riferimento alle skills che vengono acquisite dalle persone nel corso della vita. Si farà riferimento non solo alle hard skills, ma anche e soprattutto alle soft skills di cui abbiamo ampiamente parlato.

²⁵ Ibidem.

In letteratura la definizione di occupabilità la possiamo trovare collegata a diversi autori, M. Yorke e P. T. Knight²⁶ parlano di occupabilità e di collegamento della stessa con l'istruzione superiore e universitaria, specificandone la stretta correlazione. Definiscono così il termine employability

a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy²⁷

Una delle prime definizioni di occupabilità la riscontriamo tra gli studiosi J. Hillage e E. Pollard, già nel 1998²⁸

In simple terms, employability is about being capable of getting and keeping fulfilling work. More comprehensively employability is the capability to move self-sufficiently within the labour market to realise potential through sustainable employment. For the individual, employability depends on the knowledge, skills and attitudes they possess, the way they use those assets and present them to employers and the context (e.g. personal circumstances and labour market environment) within which they seek work²⁹

L'occupabilità descritta da questi due studiosi è la capacità di essere impiegato (*the ability to be employed*) e di conseguenza di avere la capacità di mantenere il proprio lavoro, di cambiare mansione ed attività all'interno dello stesso luogo di lavoro e se necessario di cambiare e muoversi nel mercato del lavoro indipendentemente, quindi di essere capaci di gestire le transizioni dei lavoratori interne ed esterne.

²⁶ Yorke M, Knight P. T., Embedding employability into the curriculum, ESECT, Learning and Employability series one, 2006

²⁷ Una serie di risultati – abilità, comprensioni e attributi personali – che rendono i laureati più propensi a ottenere un impiego e ad avere successo nelle occupazioni scelte, a vantaggio di sé stessi, della forza lavoro, della comunità e dell'economia

²⁸ Pollard E., Hillage J. Employability: developing a framework for policy analysis, Institute for Employment Studies, 1998.

²⁹ In termini semplici, l'occupabilità riguarda l'essere capaci di ottenere e mantenere un lavoro soddisfacente. Più in generale, l'occupabilità è la capacità muoversi in modo autosufficiente all'interno del mercato del lavoro per realizzare il potenziale attraverso la sostenibilità occupazionale. Per l'individuo, l'occupabilità dipende dalle conoscenze, dalle competenze e dalle conoscenze acquisite atteggiamenti che possiedono, il modo in cui utilizzano tali risorse e le presentano ai datori di lavoro e al contesto (ad esempio circostanze personali e contesto del mercato del lavoro) in cui essi cercare lavoro

Nel contributo fornitoci da Mel Fugate, Angelo J. Kinicki, Blake E. Ashfort il concetto di employability viene strettamente connesso con l'adattabilità del soggetto che promuove e sviluppa la capacità di realizzare opportunità di carriera³⁰; un perciò un concetto psico-sociale che assimila caratteristiche individuali che tendono alla promozione di comportamenti adattivi e che influenzano la relazione tra individuo e lavoro; tale concezione è ampiamente focalizzata su fattori incentrati sulla persona come: il capitale sociale ed umano, l'identità di carriera e l'adattamento personale.

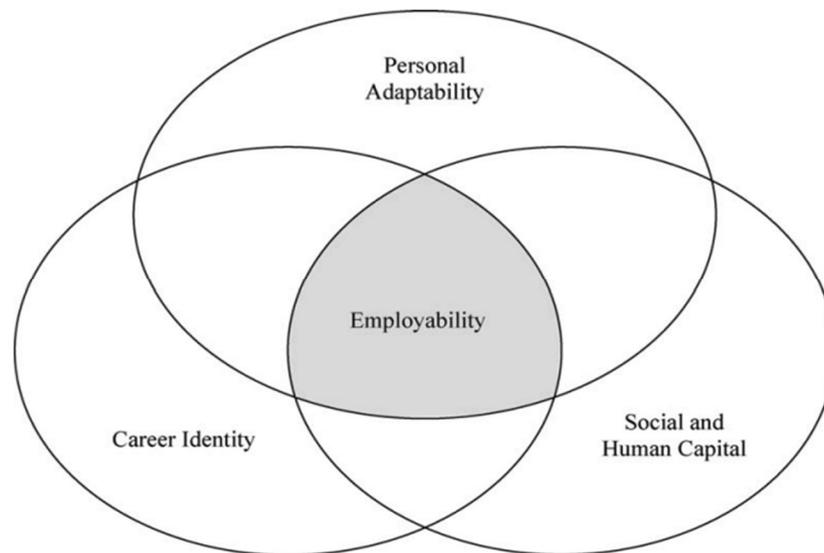


Figura 2. Heuristic model of employability

L'identità di carriera, o identità professionale, implicano tutte le dimensioni dell'identità organizzativa e di ruolo con cui le persone definiscono sé stesse soprattutto nel contesto lavorativo. L'identità professionale al tempo stesso fornisce la possibilità di identificare la propria capacità di impiego e di

³⁰ Fugate M, Kinicki A. J., Ashfort B. E., *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*, Elsevier, 2003.

opportunità di carriera, così da promuovere lo sviluppo professionale e di mobilità all'interno anche dello stesso contesto lavorativo.

L'altro fattore, quello dell'adattamento personale, o adattabilità, implica delle conseguenze sia a livello personale che lavorativo, infatti il propendere all'adattabilità, ed avere a proprio vantaggio questa attitudine, porta ad essere concorrenziali e attraenti agli occhi dei datori di lavoro. Come viene indicato dagli studiosi descritti sopra, l'adattabilità è strettamente correlato all'apprendimento e a come ci si approccia a quest'ultimo, da promuovere così anche l'occupabilità della persona.

La terza dimensione che troviamo descritta è il capitale sociale e umano, il capitale umano fa riferimento ai fattori individuali della persona, l'età, l'istruzione, la capacità cognitiva, l'esperienza lavorativa e la formazione; investire sul capitale umano significa promuovere l'apprendimento continuo rafforzando l'occupabilità.

Possiamo trovare a nostro supporto il progetto AVO giovani: Strumenti per l'occupabilità³¹ promosso dall'ISFOL³² nel 2015, con il quale si analizza attraverso la somministrazione di un questionario, in che modo un giovane gestisce il proprio inserimento lavorativo, professionale e di conseguenza la propria occupabilità.

La stessa Anna Grimaldi che ha curato il Research Paper di ISFOL³³ afferma che il questionario ha al suo interno sviluppato 43 domande che comprendono molte variabili, dal contesto territoriale dell'individuo all'anagrafica dello stesso. Lo stesso questionario è stato poi ampliato trovando risposta al percorso "Da AVO al progetto professionale"³⁴, gli stessi autori che hanno messo a punto questo progetto affermano che

Obiettivo principale del progetto è stato quello di mettere a punto una pratica di consulenza orientativa denominata "Da AVO al progetto professionale" da inserire nella gamma dei servizi territoriali per il lavoro in

³¹ MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI: <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/avo-lo-strumento-isfol-per-l-occupabilita-dei-giovani>

³² Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori

³³ Grimaldi A., Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto professionale. La pratica ISFOL di orientamento specialistico, Isfol Research Paper, 2016.

³⁴ Ibidem.

grado di permettere alle persone, e in prima battuta ai giovani, una loro ridefinizione delle risorse sia interne sia del contesto. Il tentativo è stato quello di fornire e favorire l'acquisizione di strumenti per ricercare soluzioni e per prendere decisioni autonome in funzione del raggiungimento di un soddisfacente progetto di vita.

Il fabbisogno e I Fondi Paritetici Interprofessionali

Possedere delle competenze trasversali, essere adattabili, avere una propria identità professionale, abbiamo visto come queste dimensioni promuovono l'occupabilità di un lavoratore, ma non basta per rispondere in maniera esaustiva a quelle che sono le richieste del mercato del lavoro sempre in continua espansione.

All'interno delle aziende viene promosso, sempre più frequentemente, l'analisi dei fabbisogni formativi, cioè quel divario che riscontriamo tra le competenze richieste per condurre al meglio la propria attività lavorativa e le competenze possedute dal personale incarico, così da avere uno specchio dell'azienda e di conseguenza come intervenire per colmare il gap generatosi.

Per promuovere l'analisi dei fabbisogni formativi è necessario mettere in atto un processo di raccolta dati che si suddivide in più azioni:

- ricerca degli obiettivi dell'azienda;
- rilievo delle competenze già acquisite;
- constatazione della formazione già a disposizione;
- riscontro dei costi da affrontare e risorse disponibili.

Lo sviluppo di una formazione costruita e pensata per la promozione di competenze specifiche, incrementano il valore sia del lavoratore, come persona, ma anche dell'azienda stessa, rendendola sempre più competitiva.

Promuovere la formazione nell'ambiente lavorativo non è sempre di facile attuazione, i ritmi serrati, le scadenze ed i budget da rispettare lasciano poco spazio alla formazione interna dei dipendenti. In aiuto alle aziende però, soprattutto negli ultimi anni, sono arrivati i Fondi Interprofessionali.

I Fondi paritetici interprofessionali, come descrive Anpal³⁵, sono organismi istituiti per finanziare interventi di formazione continua di lavoratori e lavoratrici, le aziende possono aderire volontariamente a questi fondi attraverso il flusso Uniemens, le imprese possono destinare la quota dello 0,30% dei contributi versati all'INPS ad uno dei Fondi Paritetici Interprofessionali, al momento ne sono presenti circa 19 attivi.

Come afferma Daniela Robasto³⁶ gli adulti che vengono formati nelle aziende, ad oggi, non sono molti rispetto agli altri Stati dell'Unione Europea, ed inoltre evidenzia come la caratteristica italiana è quella di mettere in formazione i profili che hanno un livello di studio più alto.

Le aziende hanno una valida possibilità, possono accedere a fondi interprofessionali per intraprendere progetti formativi a favore dei propri lavoratori dipendenti, le formazioni possono avvenire su base volontaria, quindi attraverso l'attivazione di specifici piani formativi in base al fabbisogno formativo riscontrato in azienda; oppure, un'altra modalità di formazione dei lavoratori è quella di partecipare a degli Avvisi che vengono aperti dai Fondi con cadenza periodica e che mirano allo sviluppo di competenze sempre diverse.

Gli avvisi a cui faccio riferimento mirano alla formazione della popolazione lavorativamente attiva, ma non solo, infatti almeno una volta all'anno, vengono promossi Avvisi relativi alla formazione di persone inoccupate o disoccupate. Le modalità di erogazione di queste formazioni sono definite all'interno dei Fondi paritetici interprofessionali con più metodologie, possiamo scegliere tra la modalità aula, dove però non sappiamo quali saranno le metodologie didattiche utilizzate, oppure troviamo modalità più interattive come action learning, training on the job o l'affiancamento. Negli ultimi avvisi emanati si specifica come ogni azione formativa debba far riferimento ad una progettazione per competenze, ed anche infine, ad una valutazione, attestabile, di competenze.

³⁵ Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

³⁶ Robasto D., Progettare, formare e valutare per competenze nella formazione continua dei lavoratori in servizio, Formare, 2019.

L'Anpal nella Linea Guida emanata ad aprile 2018³⁷ specifica al punto 3.2 che

la formazione, così intesa, dovrà essere progettata per conoscenze e competenze comprendendo per queste ultime idonee attività di valutazione finalizzate al rilascio all'allievo di una attestazione degli apprendimenti acquisiti trasparente e spendibile

Facendo, inoltre, riferimento al riconoscimento nazionale o regionale delle qualifiche professionali inserite all'interno dell'Atlante del Lavoro³⁸. L'Atlante del Lavoro nasce nel 2013, grazie alla formazione di un gruppo di ricerca da varie Istituzioni, che si finalizza come strumento di supporto per l'apprendimento permanente.

Riporto di seguito alcuni Avvisi attivati tra il 2021 ed il 2023 nei vari Fondi paritetici interprofessionali attivi:

Fondo paritetico interprofessionale	Avviso e anno di riferimento	Acquisizione delle competenze e formazione
FONDIMPRESA	Avviso 2/2023 – Competenze di base e trasversali ³⁹	Offerta formativa finalizzata allo sviluppo delle competenze di base coerenti con la suddivisione definita dalla Raccomandazione del Consiglio dell'Unione Europea del 22 maggio 2018 relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (2018/C 189/01).
FONDIMPRESA	Avviso 1/2023 – Politiche attive ⁴⁰	Interventi sperimentali relativi al sistema delle Politiche Attive del Lavoro

³⁷ ANPAL, Linea Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388, aprile 2018.

³⁸ ATLANTE DEL LAVORO: <https://atlantelavoro.inapp.org/>

³⁹ FONDIMPRESA: https://www.fondimpresa.it/sites/default/files/fondimpresa/canali-di-finanziamento/conto-sistema/avviso-2-2023/Avviso_Competenze%20di%20base%20e%20trasversali.2.2023.pdf

⁴⁰ FONDIMPRESA: https://www.fondimpresa.it/sites/default/files/fondimpresa/canali-di-finanziamento/conto-sistema/avviso-1-2023/Avviso%201.2023_0.pdf

		a favore di disoccupati e/o inoccupati.
FOR.TE	Avviso speciale 2/2023 ⁴¹	Percorsi formativi a sostegno alle imprese aderenti per la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori destinatari di trattamenti di integrazione salariale, in coerenza con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, pubblicato in data 21 aprile 2023.
FON.COOP	Avviso 48/2021 ⁴²	Finalità dell'avviso è l'innovazione sostenibile intesa come un nuovo modo di produrre, di lavorare, di relazionarsi all'ambiente, alle risorse naturali e alle persone.
FONDO CONOSCENZE	Invito 2/2022 - Invito a partecipare alla costituzione di un catalogo nazionale di iniziative di formazione continua a favore degli studi professionali ⁴³	Facilitare e incrementare la partecipazione dei lavoratori alle iniziative di formazione continua per favorire il processo di crescita degli stessi, alimentare l'offerta di formazione specializzata, flessibile e di qualità per valorizzare il capitale umano e il sistema delle competenze riferibili ai singoli dipendenti.

⁴¹FONDO FORTE: https://www.fondoforte.it/wp-content/uploads/2022/12/Testo-Avviso-speciale2_23_cassaintegrati-approvato-dal-CdA-del-13.07.2023-1.pdf

⁴²FONCOOP: https://www.foncoop.coop/wp-content/uploads/2021/10/FonCoop_AvvisoFdR-48-Strategico_testo_rivisto_22ott-2021.pdf

⁴³FONDO CONOSCENZA: https://www.fondoconoscenza.it/newsite/media/20220526_Invito-2-2022-catalogo-Fondo-Conoscenza.pdf

FONDOLAVORO	Avviso 1/2022 ⁴⁴	Finanziamento di piani formativi individuali, aziendali, settoriali, territoriali, che devono far esplicito riferimento ad innovazione di processi o prodotti, internazionalizzazione, mantenimento o aggiornamento delle competenze, transizione all'economia ecologica.
FONDOPROFESSIONI	Avviso 7/2023 – Piani formativi monoaziendali ⁴⁵	Finanziamento di piani formativi realizzati con referenziazione all'Atlante del Lavoro o riferimento al Repertorio nazionale delle qualificazioni.
	Avviso 9/2022 – Formazione individuale tramite master universitari ⁴⁶	Rafforzamento del rapporto con il mondo accademico, attivando una iniziativa sperimentale esclusivamente dedicata alle Università pubbliche e private riconosciute, accompagnando i protagonisti nel rapporto di lavoro in un percorso culturale condiviso, permanente e continuo, di formazione e aggiornamento professionale per affrontare le sfide del mercato del lavoro.

⁴⁴ FONDO LAVORO: https://fondolavoro.it/wp-content/uploads/2022/03/avviso_01_2022_25_02_2022_ook.pdf

⁴⁵ FONDO PROFESSIONI: https://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2022/12/Avviso-0723_Monoaziendali-Atlante-del-lavoro.pdf

⁴⁶ FONDO PROFESSIONI: <https://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2022/08/Avviso-0922.pdf>

Come possiamo vedere i progetti a cui affidarsi per la formazione dei propri dipendenti, oltre ai conti formazione, sono molti e diversificati, rispondenti comunque tutti alle nuove esigenze del mondo del lavoro, ma non solo quasi tutti fanno riferimento alle Competenze chiave Europee e alle Raccomandazioni che circolano intorno ad esse.

Quello che risulta essere di fondamentale importanza è intervenire sulla concezione del lifelong learning, senza presupporre che la formazione debba essere impartita solamente durante il periodo di studio di una persona, ma che invece possa essere svolta e concepita anche in un'ottica di lavoro, in cui le competenze future si plasmano e trasformano con la società e l'assetto lavorativo.

Lo skill mismatch: tra scuola e lavoro

Alcune definizioni

Tra scuola e mondo del lavoro le competenze non sono sempre ben allineate, quello che viene offerto nel mondo didattico, in certi casi, sembra non trovare una risposta coerente con il mercato del lavoro. Questo divario di competenze, di cui stiamo parlando viene definito *skill mismatch*, più precisamente viene definito come

una situazione in cui esiste una discrepanza tra le qualifiche e le competenze possedute dagli individui e quelle richieste dal mercato del lavoro

⁴⁷

Le possibili soluzioni per arginare questo problema si trovano nella formazione, e soprattutto, nella formazione continua, dove le competenze delle persone accrescono con lo sviluppo della società e dei settori lavorativi.

Ma non esiste solamente lo skill mismatch, infatti questa è una delle tipologie di criticità che vengono alla luce, come afferma Cedefop⁴⁸ i divari tra competenze e mondo del lavoro possono essere distinguibili in più dimensioni⁴⁹, come:

MISMATCH	Una situazione in cui aziende, occupazioni, luoghi o gruppi con diversi livelli di istruzione/occupazione differiscono nel rapporto tra disoccupazione e posti vacanti
OVERQUALIFICATION	Una situazione in cui un individuo ha una qualifica più elevata di quella richiesta dal suo attuale lavoro
UNDERQUALIFICATION	Una situazione in cui un individuo ha una qualifica inferiore di quella richiesta dal suo attuale lavoro

⁴⁷ CEDEFOP, Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? European skills and jobs survey, 2015

⁴⁸ CEDEFOP – Centro Europeo per lo Sviluppo della formazione professionale

⁴⁹ Ibidem.

OVERSKILLING	Una situazione in cui un individuo non è in grado di utilizzare pienamente le proprie capacità e abilità nel suo attuale lavoro
UNDERSKILLING	Una situazione in cui un individuo non possiede le competenze e capacità necessarie per svolgere in modo adeguato il proprio lavoro
SKILL SHORTAGE	Una situazione in cui la domanda per una particolare competenza supera l'offerta di quella competenza al tasso di retribuzione prevalente
SKILL DEFICIT	Una situazione in cui le competenze e le capacità degli individui sono inferiori ad un determinato livello di competenze di riferimento
SKILLS OBSOLESCENCE	Una situazione in cui le competenze precedentemente utilizzate per un lavoro non sono più necessarie o hanno perso di importanza

Queste tipologie di discrepanza sembrano tutte differenti tra loro, ma in realtà sono legate e consequenziali l'una all'altra. Lo skill mismatch si riscontra in particolar modo al passaggio dal mondo scolastico a quello del lavoro, ma non solo; infatti, il disallineamento di competenze è presente anche dopo essere entrati nel vortice del mercato del lavoro, soprattutto quando si verificano cambi di mansioni o tra aziende.

È appurato che questa discrepanza tra le competenze ed il mercato del lavoro porta ad un aumento della disoccupazione, come possiamo vedere dalle definizioni forniteci dal Cedefop ci troviamo a fronteggiare discrepanze “verticali”, cioè troppe competenze per il lavoro da svolgere, oppure “orizzontali” quindi competenze insufficienti rispetto al lavoro svolto.

I NEET

NEET è l'acronimo di Not in Employment, Education or Training, si intende quindi tutta quella parte di popolazione giovane che non è occupata, non studia e non è incluso in un circuito di formazione.

La prima volta che è stato necessario utilizzare un termine per definire una parte di popolazione, in questo caso i giovani, che non lavorano e non studiano, è stato alla fine degli anni Ottanta del Novecento nel Regno Unito, in questa precisa occasione serviva per constatare la vulnerabilità del mercato del lavoro per i giovani.

Solo alla fine degli anni Novanta nel Regno Unito il termine NEET è stato formalmente inserito nel vocabolario politico, da questo momento suddetto termine si è andato ad espandere nella maggior parte delle società.

Nel 2010 l'Unione Europea si serviva del tasso dei NEET per identificare lo "spreco" di intelligenze ed energie delle generazioni emergenti, la pandemia che ha colpito tutta la popolazione e società ha portato ancora più alla luce questi dati portando alla luce l'incertezza nel lavoro, nello studio e in generale nel futuro dei giovani d'oggi.

La definizione di NEET che è stata data dal Regno Unito alla fine degli anni Novanta rappresentava la popolazione dai 16 ai 18 anni non occupati né inseriti in percorsi di istruzione o formazione; l'Istat invece accorda una fascia diversa di età che va infatti dai 15 ai 29 anni, negli anni si è poi prolungata fino a 34 anni, che quindi abbraccia diverse tipologie di formazione, dalla scuola secondaria di secondo grado all'università.

I fattori che influenzano l'essere NEET sono vari, tra questi troviamo lo svantaggio socioeconomico e un basso livello di istruzione che sono tra le principali cause per l'inattività giovanile e la disoccupazione; altre cause possono essere riscontrate nella crisi economica che colpisce in modo altalenante il nostro Paese portando disoccupazione, i salari minimi e la precedenza di persone con più esperienza; ma non solo, un altro fattore che risulta determinante è la non corrispondenza tra abilità e competenze possedute e quelle ricercate nel mercato del lavoro. Un altro fattore che influenza negativamente questa tendenza è il titolo di studio dei genitori, che conseguentemente condiziona la permanenza nel sistema educativo dei rispettivi figli e la loro riuscita scolastica.

Con l'utilizzo del nuovo termine veniva fatta confusione tra giovani disoccupati e NEET; infatti, sono concetti correlati ma hanno delle sostanziali differenze al loro interno, non per forza chi è disoccupato è classificabile come NEET, poiché può essere comunque un soggetto attivo ed in cerca di lavoro. Lo

stesso termine viene associato, in modo improprio, all'abbandono scolastico precoce o all'identificazione di soggetti più vulnerabili.

Ad oggi però è stata fatta chiarezza, specificando che all'interno del termine si ritrovano soggetti che possono avere le condizioni descritte sopra, ma anche soggetti che volontariamente hanno deciso di escludersi dallo spazio lavorativo e di formazione.

Nel 1997 Williamson suddivideva i NEET in tre categorie:

- Essentially confused (sostanzialmente confusi): coloro che sono disponibili a rientrare nel mondo del lavoro o della formazione ma con un adeguato supporto ed incoraggiamento;
- Temporarily side-tracked (temporaneamente distratti): coloro che hanno bisogno di tempo per affrontare momenti e situazioni più importanti in quel preciso momento;
- Deeply alienated (profondamente alienato): ne fanno parte coloro che hanno scelto altri modi per vivere, modi che hanno a che fare anche con l'illegalità, abuso di alcool e droghe.

Eurofound nel 2012 ha provato a classificare i NEET in cinque ha adottato nel tempo un'altra categorizzazione, così suddivisa:

- disoccupati convenzionalmente: a loro volta suddivisi in disoccupati a breve o lungo periodo;
- indisponibili: coloro che per malattia, disabilità, o altre condizioni familiari, non possono entrare nel circuito del mercato del lavoro o della formazione;
- disimpegnati: giovani che non cercano o hanno un lavoro e neanche una formazione, non hanno vincoli o obblighi, vengono compresi in questo gruppo persone che hanno uno stile di vita pericoloso o asociale;
- persone in cerca di opportunità: persone che cercano lavoro attivamente, lavoro che deve rispecchiare ed essere adatto alle loro capacità;
- NEET volontari: quei giovani che viaggiano e quelli impegnati in modo costruttivo in altre attività come l'arte e la musica.

Questa classificazione, quindi, comprende persone svantaggiate e vulnerabili, ma anche persone che scelgono consapevolmente e con altri background socio economici, di uscire dal mercato del lavoro o dai circuiti di formazione ed istruzione.

Nel 2016, Eurofound fornisce nuovamente un'ulteriore suddivisione della classificazione dei NEET, ampliandola così:

- ri-entrati: coloro che rientreranno nel mercato del lavoro o in percorsi di formazione;
- disoccupati di breve durata: coloro che sono alla ricerca di un lavoro o che sono disoccupati da meno di un anno e sono disponibili ad iniziare entro due settimane;
- disoccupati di lunga durata: coloro che sono alla ricerca di un lavoro o che sono disoccupati da più di un anno e sono disponibili ad iniziare entro due settimane (queste persone sono ad alto rischio di esclusione sociale e disimpegno);
- indisponibilità per malattia o disabilità: coloro che non cercano lavoro a causa di malattia o disabilità.
- indisponibile per responsabilità familiare: coloro che non cercano lavoro e non si rendono disponibili ad iniziare un nuovo lavoro perché devono prendersi cura di familiari, bambini o adulti inabili;
- lavoratori scoraggiati: coloro che hanno smesso di cercare lavoro perché credono che non ci siano opportunità di lavoro per loro, sono per lo più giovani vulnerabili;
- altri NEET: coloro le cui ragioni per essere NEET non rientrano in nessuna delle sei categorie precedenti (come le carriere di stampo artistico).

I dati forniti da EUROSTAT⁵⁰ evidenziano, come possiamo vedere dal grafico sotto riportato, che negli anni la percentuale di NEET in età compresa tra i 15 ed i 29 anni si è abbassata, e con lei anche la media europea.

⁵⁰EUROSTAT:

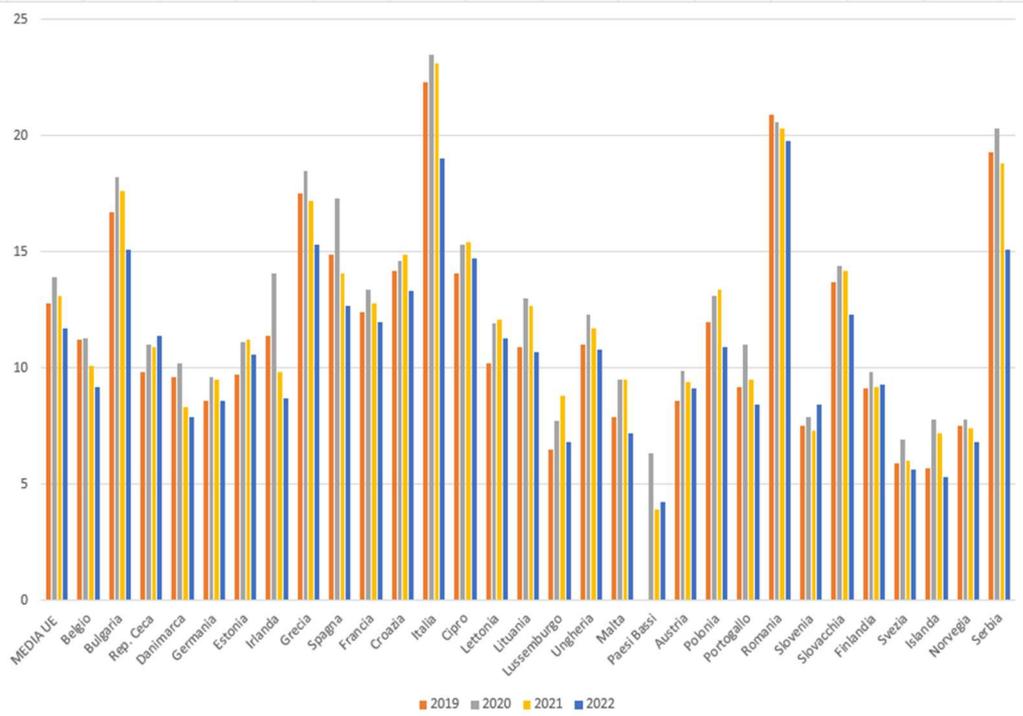
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_a__custom_7991223/default/table?lang=en

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
MEDIA UE	16.4	16	15.5	14.8	14	13.3	12.8
Belgio	14.1	13.3	13.6	12.2	11.8	11.4	11.2
Bulgaria	25.8	24	22.2	22.4	18.9	18.2	16.7
Rep. Ceca	12.8	12.1	11.8	11.1	10	9.5	9.8
Danimarca	8.2	8	8.5	8.4	9.8	9.6	9.6
Germania	9.9	9.8	9.6	10	9.6	9	8.6
Estonia	13.5	13.2	12.4	13.3	10.5	11.5	9.7
Irlanda	18.8	17.8	16.5	14.5	12.8	11.6	11.4
Grecia	28.1	26.3	23.8	21.9	21	19.2	17.5
Spagna	22.5	20.7	19.4	18.1	16.4	15.3	14.9
Francia	13	13.4	13.9	13.6	13.2	12.9	12.4
Croazia	22.3	21.8	19.9	19.5	17.9	15.6	14.2
Italia	26.2	26.3	25.8	24.4	24.2	23.5	22.3
Cipro	20.4	19.5	18.5	18	17.6	14.9	14.1
Lettonia	15.6	15.2	13.8	13.3	12.3	11.6	10.2
Lituania	13.7	12.9	11.8	10.7	10.2	9.3	10.9
Lussemburgo	7.2	6.5	7.6	6.8	6.6	7.5	6.5
Ungheria	16.7	14.7	13.1	12	11.2	10.6	11
Malta	10.9	11.6	11.8	9.4	8.8	7.3	7.9
Paesi Bassi	8.2	8.2	7.3	6.9	6.5	6.3	6.3
Austria	9	9.7	9	9.3	8.8	8.8	8.6
Polonia	16.4	15.7	14.9	14	13	12.2	12
Portogallo	16.4	14.6	13.2	12.8	10.6	9.6	9.2
Romania	24.5	24.8	25.8	24.3	22.1	21.3	20.9
Slovenia	11	11	10.5	9.3	7.9	7.5	7.5
Slovacchia	18.3	17.5	16.4	15.1	15.1	13.8	13.7
Finlandia	10.4	11.2	11.8	11.2	10.4	9.6	9.1
Svezia	7.4	7.4	7	6.7	6.4	6.5	5.9
Islanda	6.4	6.9	5.3	4.6	4.1	5.4	5.7
Norvegia	8.3	8.4	8.3	8.4	7.7	7.6	7.5
Serbia	29.8	26	25.1	22.8	22.1	20.4	19.3

Possiamo però constatare come i periodi di Pandemia da Covid-19 hanno influenzato negativamente questo andamento; infatti, in tutti i Paesi si è riscontrato un rialzo della percentuale di NEET.

Possiamo vedere meglio questo dato dal grafico⁵¹ riportato sotto:

⁵¹Ibidem.



Possibili azioni di miglioramento

A supporto della diminuzione di NEET all'interno del nostro Paese sono state attivate varie strategie, tra queste troviamo il progetto GOL⁵², che richiede una forte sinergia tra le varie Istituzioni ed ANPAL. Il progetto GOL si rivolge anche ai giovani NEET⁵³ (fino a 30 anni), a donne in condizioni di svantaggio e a persone con disabilità, nonché a lavoratori maturi (55 anni e oltre); questo progetto prevede di coinvolgere circa tre milioni di beneficiari in numerose attività formative, la maggior parte delle quali relative alle competenze digitali.

Il programma si basa propriamente sul reinserimento lavorativo, la riqualificazione e aggiornamento delle competenze per persone lontane dal mercato del lavoro e che non soddisfano i requisiti richiesti da quest'ultimo.

Questo progetto porta anche ad una interconnessione tra enti pubblici e aziende private, tra mondo del lavoro e formazione, nonché alla valutazione del singolo soggetto ed alle competenze possedute allineando ed incrementando con quelle richieste dal mercato del lavoro, e di conseguenza al suo reinserimento lavorativo.

L'altro fattore che influisce in modo ampio il divenire NEET è senza dubbio l'abbandono scolastico ed i casi di vulnerabilità che si innescano di conseguenza. L'obiettivo è quello di riuscire a diminuire le percentuali di giovani che abbandonano qualsiasi tipologia di formazione e istruzione, che, anche se in diminuzione, si impone ancora ai giorni nostri tra i più giovani.

L'abbandono precoce di percorsi di istruzione e formazione, definito dalla letteratura europea ELET⁵⁴, porta molto frequentemente ad alzare il rischio di disoccupazione, emarginazione e povertà. Pertanto, anche in questo caso occorre una maggior sinergia tra le varie Istituzioni.

Una soluzione per arginare questa difficile condizione sembra essere quella dell'orientamento⁵⁵, scolastico e professionale. Per orientamento

⁵² Garanzia Occupabilità dei Lavoratori

⁵³ ANPAL: <https://www.anpal.gov.it/programma-gol>

⁵⁴ ELET (Early Leaving from Education and Training)

⁵⁵ Commissione europea/EACEA/Eurydice/Cedefop, 2014. Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe. Rapporto Eurydice e Cedefop. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea.

scolastico e professionale si intende il sostegno dato agli studenti per la scelta del percorso scolastico e/o del percorso professionale.

Avere un buon supporto nella scelta del percorso scolastico aiuta a prendere coscienza delle proprie scelte e conseguentemente ad assumersi la responsabilità della crescita personale, l'orientamento è importante soprattutto per i giovani considerati svantaggiati, il supporto in questo caso risulta essenziale per non abbandonare il percorso scolastico ed acquisire una qualifica che porta allo sviluppo di una carriera professionale.

Dal Quaderno di Eurydice si evince che in molti Paesi l'orientamento viene utilizzato soprattutto durante i periodi di transizione da un ciclo di istruzione all'altro, ad esempio al passaggio dalla scuola primaria alla scuola secondaria, ma per alcuni questo non basta, è ritenuto importante che il percorso di orientamento sia esistente per tutta la durata del percorso scolastico così da contribuire in qualsiasi momento a chiarimenti o supporti ritenuti necessari dallo studente. La scelta sbagliata di un percorso di studio tende a demotivare lo studente fino a portarlo all'abbandono del percorso intrapreso; perciò, essere consigliati rispetto a quelle che sono le proprie abilità e competenze è necessario ad affrontare al meglio il futuro.

Tra gli obiettivi principali dell'orientamento scolastico e professionale all'interno dell'Istituzione educativa troviamo:

- offrire consulenza e sostegno agli studenti;
- sviluppare abilità e competenze individuali;
- informare gli studenti sulle scelte professionali.

In Italia, come in altri Paesi europei, vengono integrati tutti e tre questi obiettivi, cercando di fornire quindi un aiuto completo agli studenti.

Nella Linea guida⁵⁶ pubblicata a dicembre 2022 si evidenzia come necessario anche attraverso un quantitativo di ore, l'orientamento per le scuole secondarie di secondo grado. Sempre all'interno della stessa viene data una definizione precisa di orientamento, come un processo volto a

la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento (...) al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze

⁵⁶ Decreto Ministeriale n. 328 del 22 dicembre 2022, adozione Linee guida per l'orientamento, relativamente alla riforma 1.4 "Riforma del sistema di orientamento", nell'ambito della Missione 4 – Componente 1 – del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative.

Le ore previste per l'orientamento potranno essere gestite in modo flessibile da ogni autonomia scolastica, non dovranno essere intese come nuova disciplina o attività educativa, ma serviranno propriamente per aiutare gli studenti attraverso un processo di riflessione sulla propria esperienza scolastica in vista della scelta professionale o di continuum formativo.

Come afferma la stessa Linea guida quello dell'orientamento è un processo sistemico che dovrà quindi specializzarsi in tutte le scuole secondarie di primo e secondo grado come un processo di intervento completo, questo vuol dire avere anche un personale docente formato nel gestire determinate situazioni e confronti con gli stessi studenti. Difatti, verrà ampliato un progetto formativo specifico per i docenti tutor per l'orientamento.

La situazione a livello europeo non è la stessa per tutti, molti Paesi utilizzano l'orientamento attraverso il supporto di personale esterno, composto perlopiù da psicologi, pedagogisti o specialisti dell'orientamento. Usufruire di queste figure professionali consente di fornire oltre che un supporto per la scelta e l'orientamento scolastico e professionale, anche un supporto a livello psicologico per coloro che hanno situazioni più svantaggiate e che possono incorrere più frequentemente nell'abbandono precoce.

Possibili sbocchi professionali per diplomati e laureati

In quest'ultimo paragrafo prendiamo in considerazione i dati estrapolati⁵⁷ da Unioncamere e ANPAL che indagano gli sbocchi professionali dopo il diploma e dopo la laurea, e soprattutto quali competenze vengono richieste dal mercato del lavoro e quale tipologia di studi porta ad acquisire competenze in sintonia a quest'ultime.

Come si evince dai dati trasmessi nei documenti presi in esame che riguardano l'anno 2022, risulta che le aziende hanno cercato nella maggior parte

⁵⁷ ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, Il lavoro dopo gli studi. Orientarsi nel mercato del lavoro: la domanda di formazione delle imprese. Indagine 2022. Unioncamere, Roma, 2022

dei casi persone con diploma di scuola secondaria o qualifica professionale, i laureati invece rispecchiano circa il 15% dei casi.

Il diploma di scuola secondaria di secondo grado è richiesto soprattutto per lavori che riguardano il settore commerciale, delle professioni tecniche o nei servizi; invece, le qualifiche e diplomi professionali trovano la loro domanda sempre nel settore commerciale e dei servizi, in particolar modo nei servizi di:

- alloggio;
- ristorazione;
- commercio al dettaglio;
- trasporti e logistica;
- assistenza sociale e servizi sanitari privati.

Anche il settore manifatturiero ricerca soprattutto delle qualifiche professionali, in particolar modo nelle industrie metallurgiche, tessili e manifatturieri in genere.

Come evidenzia il documento “Il lavoro dopo gli studi” nel complesso circa il 32% dei giovani con una qualifica o diploma professionale vengono assunti dalle aziende, ancora maggiore è il numero dei diplomati ITS⁵⁸, che si aggira intorno al 41%. Rimane più bassa la percentuale dei laureati, che rimane al 25%.

Ogni tipologia di diploma o qualifica attira determinati settori aziendali che richiedono varietà di competenze tecniche o specifiche diverse tra loro, ma si trovano tutti allineati quando si parla di competenze trasversali, difatti il documento evidenzia come le competenze trasversali che vengono richieste dai diversi settori coincidano, e ritroviamo:

- flessibilità e adattamento;
- lavorare in gruppo;
- problem solving;
- autonomia.

⁵⁸ Istruzione Tecnologica Superiore

Lo stesso vale per le competenze digitali, sempre più richieste dal mondo del lavoro, ancora più importanti negli ultimi anni risultano quelle inerenti alla sostenibilità ambientale ed al risparmio energetico.

Per gli indirizzi di laurea occorre fare un paragrafo a parte, come viene riportato dal documento, nel 2022 i laureati sono stati assunti per la maggior parte dei casi da aziende di servizi, nello specifico dal settore sanitario e di assistenza sociale, servizi avanzati di supporto alle imprese, istruzioni o servizi formativi privati, servizi informatici e delle telecomunicazioni e commercio al dettaglio.

Un altro settore in cui c'è molta presenza di assunzioni di laureati è quello manifatturiero, dove industrie di vario tipo, dalla fabbricazione di macchinari, al chimico, all'alimentare hanno richiesto la presenza di alcune figure specialistiche.

Gli indirizzi di laurea più richiesti dalle imprese, e che quindi riescono meglio a rispondere alle offerte di lavoro, sono gli indirizzi⁵⁹:

- economici;
- istruzione e formazione;
- sanitario e paramedico;
- ingegneria civile e architettura;
- scienze matematiche, fisiche ed informatiche;
- ingegneria industriale;
- ingegneria elettronica e dell'informazione;
- chimico-farmaceutico;
- umanistico, filosofico, storico ed artistico;
- politico-sociale;
- giuridico.

Anche nel caso dei laureati, le competenze trasversali che dovrebbero possedere sono quelle descritte per i diplomati, cioè: flessibilità e adattamento,

⁵⁹ L'elenco viene fornito in ordine decrescente, dall'indirizzo con più richieste a quello con meno

lavorare in gruppo, problem solving e autonomia, nonché anche competenze comunicative in genere.

Un dato che emerge da questo prospetto è che il mercato del lavoro fatica a trovare dei profili professionali specifici, questi profili per la maggior parte dei casi fanno parte di quei lavori pratici, manuali, cosiddetti “talenti del fare”. I settori che impiegano più fatica a trovare personali qualificato o diplomato sono:

- riparazione veicoli;
- impianti termoidraulici,
- lavorazioni artistiche;
- elettrico;
- lavorazione legno.

Tra le professionalità più irreperibili ci sono gli intonacatori, gli idraulici, i saldatori, i meccanici artigianali.

Lo stesso vale per i diplomati in ITS Academy, ci sono anche qui molte professioni che le imprese non riescono a reperire, tra i primi i tecnici elettronici ed i progettisti di sistemi o software.

Per il settore delle lauree, come viene ribadito più volte, le materie che vengono sempre più richieste sono le STEM, ma che paradossalmente sono anche quelle che vengono meno rintracciate dalle imprese, insieme alle lauree del settore sanitario, specialmente per le professioni odontoiatriche e di medicina generale.

Il rischio rimane quindi quello di formare persone che però non troveranno le richieste desiderate nel mondo del lavoro, questo porterà ad avere delle competenze diverse e ad essere meno appetibili per le imprese alla ricerca di lavoratori altamente specializzati. Senza tralasciare l'importanza che emerge dall'acquisizione di competenze trasversali, che non vengono sviluppate ed ampliate solamente in ambiti educativi ed istituzionali, ma anzi in ambienti esterni inerenti alla vita quotidiana e sociale.

Bibliografia

- Capperucci D, *Dalla programmazione educativa e didattica alla progettazione curricolare. Modelli teorici e proposte operative per la scuola delle competenze*, Franco Angeli, 2008.
- Di Nuovo S, Magnano P, *Competenze trasversali e scelte formative. Strumenti per valutare metacognizione, motivazione, interessi e abilità sociali nella continuità tra livelli scolastici*, Erickson, 2013.
- Baldacci M, *Curricolo e competenze*, Mondadori Università, Milano, 2010.
- Capperucci D, *La valutazione degli apprendimenti in ambito scolastico. Promuovere il successo formativo a partire dalla valutazione*, Franco Angeli, Milano, 2011.
- A cura di Bresciani P. G, *Capire la competenza: teoria, metodi, esperienze dall'analisi alla certificazione*, Franco Angeli, 2012.
- M. Castoldi, *Progettare per competenze. Percorsi e strumenti*. Carocci Editore, 2011.
- C. Berti, *Tutto da leggere*, Il Capitello, 2018.
- A cura di G. Marconato, *Ambienti di apprendimento per la formazione continua*
Materiali di lavoro del progetto FSE “Modelli organizzativi e didattici per il LLL”, Guaraldi, 2013.
- Fondazione Agnelli, *Le competenze: una mappa per orientarsi*, Il Mulino, 2018.
- World Health Organization, *Division of mental health and prevention of substance abuse, Life skills education. Planning for research*, Ginevra, 1996.
- M. Castoldi, *Progettare per competenze. Percorsi e strumenti*. Carocci Editore, 2011.
- E. Cresson, *Libro Bianco. Insegnare e apprendere – verso la società conoscitiva*. Bruxelles, 1995.
- Swiss Federal Statistical Office (SFSO) Education Statistics Services Institute (ESSI), American Institutes for Research (AIR), *Contributions to the Second DeSeCo Symposium*, Ginevra, 2002.

- Kathleen Van Brempt, Relazione sul Memorandum della Commissione sull'istruzione e la formazione lungo tutto l'arco della vita (SEC(2000) 1832 – C5-0192/2001 – 2001/2088(COS)), 2001.
- Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, Raccomandazioni del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente (Testo rilevante ai fini del SEE), 2018.
- Ministero della Pubblica Istruzione - Dipartimento per l'Istruzione - Direzione Generale per gli Ordinamenti Scolastici, Circolare n. 28 Prot. 2613, oggetto: esame di Stato conclusivo del primo ciclo di istruzione nelle scuole statali e paritarie per l'anno scolastico 2006-2007.
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 22 giugno 2009, n. 122 Regolamento recante coordinamento delle norme vigenti per la valutazione degli alunni e ulteriori modalità applicative in materia, ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto-legge 1° settembre 2008, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2008, n. 169. (09G0130).
- DM 254/2012 Indicazioni Nazionali per il curricolo della scuola dell'infanzia e del primo ciclo d'istruzione.
- Lave J., Wenger E., L'apprendimento situato. Dall'osservazione alla partecipazione attiva nei contesti sociali, Erickson, 2006.
- Documento del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, L'alternanza scuola-lavoro. Focus sui numeri, Verona, 2016.
- Nicoli D., Salatin A., L'alternanza scuola lavoro. Esempi di progetti tra classe, scuola e territorio, Erikson, 2018.
- Bastianelli M., Mineo S., Roma F., Policy e valutazione delle competenze: l'indagine ISFOL - OCSE "PIAAC", AIV – Associazione Italiana di Valutazione, Congresso annuale, 2012.
- Gallina V., Adult literacy and life skills (ALL) – Competenze della popolazione adulta e abilità per la vita, INDIRE.
- Yorke M, Knight P. T., Embedding employability into the curriculum, ESECT, Learning and Employability series one, 2006.
- Pollard E., Hillage J. Employability: developing a framework for policy analysis, Institute for Employment Studies, 1998.

- Fugate M, Kinicki A. J., Ashfort B. E., *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*, Elsevier, 2003.
- Grimaldi A., *Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto professionale. La pratica ISFOL di orientamento specialistico*, Isfol Research Paper, 2016.
- Robasto D., *Progettare, formare e valutare per competenze nella formazione continua dei lavoratori in servizio*, Formare, 2019.
- ANPAL, *Linea Guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388*, aprile 2018.
- CEDEFOP, *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? European skills and jobs survey*, 2015.
- O'Reilly J, Leschke J, Ortlieb R, Seeluib-Kaiser M, Villa P, *Youth Labor in Transition. Inequalities, mobility and policies in Europe*, Oxford University Press, 2019. (pp. 503-529).
- Ministero delle politiche giovanili, *NEET WORKING. Piano di emersione e orientamento giovani inattivi*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2022.
- Eurofound (2012), *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Commissione europea/EACEA/Eurydice/Cedefop, 2014. *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe. Rapporto Eurydice e Cedefop*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione Europea.
- Decreto Ministeriale n. 328 del 22 dicembre 2022, *adozione Linee guida per l'orientamento, relativamente alla riforma 1.4 "Riforma del sistema di orientamento"*, nell'ambito della Missione 4 – Componente 1 – del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

ANPAL, Sistema Informativo Excelsior, Il lavoro dopo gli studi. Orientarsi nel mercato del lavoro: la domanda di formazione delle imprese. Indagine 2022. Unioncamere, Roma, 2022.

Sitografia

- <https://www.pisa-svizzera.ch/scuole/competenze/>
- https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm
- https://asnor.it/it-schede-15-le_competenza_chiave_europee
- <https://www.invalsiopen.it/competenze-adulti-indagine-ocse-piaac/>
- <https://www.hays.it/consigli-di-carriera/6-soft-skill-nuova-era-lavoro>
- <https://www.randstad.it/come-trovare-lavoro/competenze-da-sviluppare-per-trovare-lavoro-nei-prossimi-anni/>
- <https://www.randstad.it/come-trovare-lavoro/competenze-da-sviluppare-per-trovare-lavoro-nei-prossimi-anni/>
- <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
- <https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/avo-lo-strumento-isfol-per-l-occupabilita-dei-giovani>
- <https://atlantelavoro.inapp.org/>
- https://www.fondimpresa.it/sites/default/files/fondimpresa/canali-di-finanziamento/conto-sistema/avviso-2-2023/Avviso_Competenze%20di%20base%20e%20trasversali.2.2023.pdf
- https://www.fondimpresa.it/sites/default/files/fondimpresa/canali-di-finanziamento/conto-sistema/avviso-1-2023/Avviso%201.2023_0.pdf
- https://www.fondoforte.it/wp-content/uploads/2022/12/Testo-Avviso-speciale2_23_cassaintegrati-approvato-dal-CdA-del-13.07.2023-1.pdf
- https://www.foncoop.coop/wp-content/uploads/2021/10/FonCoop_AvvisoFdR-48-Strategico_testo_rivisto_22ott-2021.pdf
- https://www.fondoconoscenza.it/newsite/media/20220526_Invito-2-2022-catalogo-Fondo-Conoscenza.pdf
- https://fondolavoro.it/wp-content/uploads/2022/03/avviso_01_2022_25_02_2022_ook.pdf
- https://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2022/12/Avviso-0723_Monoaziendali-Atlante-del-lavoro.pdf
- <https://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2022/08/Avviso-0922.pdf>

- http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1_UNT2020
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_neet_a_custom_79_91223/default/table?lang=en
- <https://www.anpal.gov.it/programma-gol>