



UPSKILLING PATHWAYS IMPLEMENTATION IN ITALY

**Targeting:
a model to identify priority groups for the
implementation of UP Recommendation in Italy**

**L'IMPLEMENTAZIONE DELLA RACCOMANDAZIONE SUL
MIGLIORAMENTO DELLE COMPETENZE DEGLI ADULTI IN
ITALIA**

**I gruppi a rischio e le strategie per contrastare
l'analfabetismo funzionale: targeting**

"If a strategy's point of departure is the notion that adults are completely self-directed individuals in possession of the tools necessary to seize on adult education opportunities, then that strategy is doomed to widen, not narrow, the educational and cultural gaps in society."

(Rubenson & Schuetze, 2000)

Sommario

Introduzione, obiettivi del Rapporto e fonti considerate.....	3
1. Il processo di definizione di gruppo prioritario: fabbisogni professionali rilevati e competenze degli adulti italiani	5
2. Esiti dell'analisi sui fattori di rischio degli adulti <i>low qualified</i> e <i>low skilled</i> e linee di intervento pertinenti	18
2.1 I disoccupati, le persone in pensione e chi svolge attività domestiche e di cura non retribuite	20
2.1.1 Linee di intervento pertinenti.....	21
2.2 Gli occupati che svolgono attività di lavoro a basso valore aggiunto	22
2.2.2 Linee di intervento pertinenti.....	23
2.3 Persone provenienti da contesti socio-culturali svantaggiati	24
2.3.1 Linee di intervento pertinenti.....	25
2.4 I migranti.....	25
2.4.1 Linee di intervento pertinenti.....	26
2.5. Giovani che abbandonano precocemente i percorsi di istruzione	27
2.5.1 Linee di intervento pertinenti.....	27
2.6 NEET.....	28
2.6.1 Linee di intervento pertinenti.....	29

Introduzione, obiettivi del Rapporto e fonti considerate

“Il ritardo accumulato, l’ampiezza del *gap*, la pervasività dei fattori inabilitanti non possono certamente sparire nel breve periodo e con iniziative o provvedimenti mirati a singoli aspetti. Sulla base di quanto citato nel precedente paragrafo, tra i fattori inabilitanti compaiono certamente i seguenti:

- il basso livello medio di scolarità generale;
- l’alto numero di disoccupati e pensionati;
- l’alto numero di disoccupati da più di 12 mesi;
- il forte impatto del *background* socio-economico (immobilità sociale);
- un mercato del lavoro che tende a non aver bisogno di alte qualificazioni e competenze;
- la presenza molto limitata di esperienze formative per gli adulti;
- una diffusa mancanza di fiducia negli altri e nelle istituzioni, con un benessere sociale che è abbastanza elevato solo nel campo della salute;
- l’alto numero di NEET con risultati PIAAC molto deludenti, frutto congiunto dell’altissima disoccupazione giovanile, dell’assenza di un ampio sistema di formazione professionale e di una sorta di rinuncia cognitiva, evidente anche dalla immediata obsolescenza delle competenze subito dopo il termine dell’istruzione formale;
- l’alto numero di persone pensionate o con lavoro esclusivamente domestico.

Si evidenziano dunque sfide chiave per il nostro Paese che vanno affrontate attraverso più dimensioni di *policy*, ovvero con ***policy multi-obiettivo e multi-scala***.¹

L’obiettivo di questo Rapporto² è quello di individuare e descrivere gruppi specifici di adulti particolarmente a rischio, rispetto ai quali mettere a punto specifiche e pertinenti linee di intervento.

Un pieno utilizzo dei dati disponibili aumenta non solo le basi di conoscenza ma, anche, la consapevolezza delle parti interessate nell’adozione di scelte strategiche rispetto alla natura e alla quantità di investimenti da compiere sulle competenze e sulle specifiche esigenze di apprendimento degli adulti *low skilled* e con basse qualifiche.

È a partire da questa convinzione che le attività di analisi desk si sono concentrate prima di tutto sul patrimonio disponibile di dati, soprattutto di quelli accessibili al livello micro.

Il Progetto E.QU.A.L. prevedeva, infatti, che *“a three-pronged approach will be adopted to come to the actual identification of priority groups:*

1. *elaboration of data and methodology of measurement using PIAAC findings (and other surveys such as ESS for instance) to better define each sub-group of low-skilled individuals and pinpoint those whose needs appear as more pressing;*
2. *identification of labour market relevant skills needs and learning needs at the national and regional level;*
3. *scenario analysis, including social innovation and skills-biased technical change”.*

Sono state particolarmente considerate le evidenze emerse nel corso della realizzazione di importanti indagini: Audit sui fabbisogni professionali 2017, condotta da INAPP (ex Isfol) e ISTAT, alcune evidenze utili

¹ Rapporto della Commissione di Esperti sul Progetto PIAAC “Migliorare le competenze degli adulti italiani”, Roma, 2014

² Il Rapporto si collega funzionalmente con quello che sintetizza le politiche i dispositivi e le risorse disponibili in materia di apprendimento in età adulta e con quello che descrive una serie di esperienze condotte al livello regionale rilevanti rispetto al processo di *upskilling* così come identificato nella Raccomandazione “Percorsi di miglioramento delle competenze della popolazione adulta”

dell'European Social Survey (Round 8) e, soprattutto, PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies).

Tra il 2018 e il 2019, inoltre, Inapp ha dedicato particolare attenzione all'analisi di alcuni scenari emergenti che hanno certamente impatto sui temi dell'adeguatezza del capitale umano e sulle politiche di *upskilling* e *reskilling* della popolazione adulta italiana. Ci si riferisce, per esempio, all'azione di indagine, ricerca e valutazione dei nuovi dispositivi di contrasto alla povertà, alle nuove politiche attive e passive del lavoro, all'attenta lettura dei fenomeni connessi ai dispositivi educativi e formativi in vigore (alcuni dei quali recentemente implementati³).

Altrettanto suggestivi sono stati tutti i lavori realizzati sui cambiamenti indotti da automazione e digitalizzazione dei processi produttivi e sulla gig economy⁴.

Il rapporto è articolato essenzialmente in tre capitoli principali:

- nel primo viene tratteggiato uno scenario riguardante la domanda di competenze rilevata presso le 35.000 imprese coinvolte nell'indagine Audit dei fabbisogni (III edizione – 2017). Il quadro, ricostruito in questa sede sinteticamente, conferma che tale domanda sembra prescindere da competenze che le imprese considerano – o sembrano considerare - come preordinate rispetto alle conoscenze e alle skills di natura più tecnica: ma un approfondimento specificamente condotto sui micro-dati, associando competenze e conoscenze codificate nell'Audit a competenze di tipo alfabetico-funzionale, illustra come ci sia una crescente attenzione verso saperi e comportamenti professionali che richiedono un incremento dei livelli di padronanza nella lingua italiana, nella gestione delle opportunità offerte dalle tecnologie, nel *problem solving*, nell'adattabilità, nel senso e pensiero critico, nell'ascolto attivo: tutte aree che PIAAC ha dimostrato rappresentare una criticità che riguarda quasi 13 milioni di adulti italiani⁵;
- nel secondo, anche in esito ad una analisi della documentazione di programmazione e delle rilevazioni effettuate presso le tre aree regionali coinvolte nell'implementazione del progetto E.QU.A.L., ma soprattutto avvalendosi di elaborazioni di micro-dati PIAAC vengono identificati sei gruppi particolarmente a rischio di marginalizzazione sociale ed economica rispetto a ciascuno dei quali vengono proposte alcune possibili linee di intervento⁶;
- infine, il Rapporto si conclude con alcune riflessioni di natura più generale, che si collocano a supporto delle conclusioni e delle raccomandazioni presentate nel Rapporto "Politiche, dispositivi e risorse per l'apprendimento in età adulta", predisposto nell'ambito delle attività di stock-taking previste nel WP1 del progetto E.QU.A.L..

³ Ad esempio, l'istituzione dei CPIA, il consolidamento delle diverse forme di duale e di alternanza, l'incremento dell'offerta formativa degli ITS.

⁴ Cfr. ad esempio INAPP Paper Cambiamento_tecnologico_2017[1] e INAPP Paper Digitalizzazione, automazione, entrambi consultabili nella sezione Risorse del Website di progetto: <http://www.upskillingitaly.eu/resources-2/>

⁵ *Data mining* e analisi contenute in questo capitolo sono state realizzate da Maria Grazia Mereu, Ricercatrice Inapp e da C.M. Vitali.

⁶ *Data mining* e analisi contenute in questo capitolo sono state realizzate da Manuela Amendola e da C.M. Vitali - Inapp.

1. Il processo di definizione di gruppo prioritario: fabbisogni professionali rilevati e competenze degli adulti italiani

L'ipotesi assunta in avvio di progetto⁷ prevede che per informare la progettazione di percorsi di *upskilling* e *reskilling* pertinenti e promuovere la partecipazione delle persone poco qualificate ad opportunità educative e formative non sia sufficiente garantire solo l'accesso a processi di skills assessment e di individuazione, validazione e riconoscimento delle competenze.

Al contrario, quando l'offerta formativa (*upskilling/reskilling*) non riesce a fornire ai partecipanti competenze che possano essere immediatamente spese sul mercato del lavoro per trovare effettivamente un lavoro o migliorare la loro posizione sul mercato del lavoro, contribuisce ad aumentare la loro riluttanza a rientrare in percorsi di istruzione e formazione e ad affrontare lo stigma sociale che vi è collegato.

È apparso, pertanto, necessario definire con precisione le esigenze del mercato del lavoro e i bisogni di apprendimento, considerando la necessità di tenere conto del modo in cui i mercati del lavoro stanno cambiando e continueranno a cambiare in futuro.

I rapidi progressi in campo tecnologico sono accompagnati da nuove esigenze della forza lavoro: per ottenere i benefici dello sviluppo tecnologico, è importante considerare che alcuni compiti, che sono sempre stati svolti separatamente, stanno convergendo: questo richiede nuove competenze sia per i dipendenti che per le imprese, soprattutto rispetto a quelle occupazioni più ripetitive in cui il lavoro umano potrebbe essere presto sostituito in esito a automazione, digitalizzazione e robotizzazione.

I dati derivano dalla terza edizione (condotta nel 2017) dell'indagine Professioni e Competenze nelle imprese (PEC-Inapp), in passato denominata Audit sui fabbisogni professionali.

Tale indagine è rivolta a un campione rappresentativo di imprese private italiane con dipendenti afferenti a tutti i settori economici, con esclusione della Pubblica Amministrazione e anche del settore Agricoltura.

Il campione consta di circa 35.000 imprese distribuite su tutto il territorio nazionale ed è strutturato per fornire informazioni e dati sulle carenze di conoscenze e/o skill a livello di settore economico, di dimensione aziendale e di ripartizione geografica. La stratificazione del campione di imprese rappresentativo dell'intera economia è articolata sulla base di *tredici* settori economici (classificazione Ateco 2007 sulle attività economiche), *quattro* dimensioni di impresa (imprese piccole con meno di 10 dipendenti, imprese con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49 dipendenti, imprese medie da 50 a 249 dipendenti e imprese grandi con 250 e più dipendenti) e *quattro* ripartizioni geografiche (Nord-Ovest, Nord-Est, Centro, Sud e Isole). Nel box seguente ne vengono sintetizzate le caratteristiche più rilevanti in questa sede.

Box 1 - Audit sui fabbisogni professionali: strategie di impresa e fabbisogni di competenze per la competitività

L'indagine rileva i fabbisogni professionali della forza lavoro occupata nelle imprese italiane, indagando, presso imprenditori e responsabili delle risorse umane, quali sono le figure professionali per le quali si avverte la necessità di intervenire con la formazione. Tutte le professioni individuate vengono ricondotte e codificate nell'ambito delle unità professionali della Classificazione delle Professioni Istat CP2011.

Il criterio fondante della classificazione è quello della competenza espressa in termini di livello e di campo di applicazione richiesti per eseguire in modo adeguato i compiti associati alla professione. Si delinea così un sistema classificatorio articolato su 4 livelli definiti considerando la natura del lavoro che caratterizza la professione, il livello di istruzione formale (classificazione internazionale Isced) e il grado di esperienza richiesti per eseguire in modo

⁷ La scomposizione in fasi attuative dell'attività di definizione della natura e della consistenza dei Gruppi a rischio (WP2 – *Targeting*) prevedeva l'identificazione delle competenze maggiormente richieste dal mercato del lavoro e dei conseguenti fabbisogni formativi (2.2), nonché un'analisi di scenario che prendesse in considerazione anche lo *skills-biased technical change* (2.3)

adeguato i compiti. Nell'individuazione dei quattro livelli di competenza l'istruzione formale è solo uno degli elementi da considerare mentre è attribuita grande enfasi alla natura dei compiti svolti. Inoltre, l'utilizzo della classificazione ISCED non esclude la possibilità che uno stesso livello di competenza possa essere acquisito attraverso percorsi di apprendimento informale di pari complessità.

È da tener presente che i quattro livelli di competenza richiamano ciò che un corretto svolgimento dei compiti di una professione prevede e non individuano invece le peculiarità che caratterizzano i lavoratori. Poiché, infatti, l'entità da classificare è il lavoro, elementi quali quelli legati all'abilità personale o al possesso di particolari qualifiche non rivestono un ruolo determinante, ma vanno a individuare le inevitabili differenze stilistiche con le quali una stessa professione può essere svolta.

Le aziende coinvolte nella rilevazione⁸ sono state campionate per dimensione di impresa, settore di attività economica e ripartizione geografica. Imprenditori e responsabili delle risorse umane si sono espressi sul fabbisogno di potenziamento professionale, utilizzando una tassonomia di conoscenze e di skills già applicata per rappresentare le caratteristiche delle unità professionali rilevate dalla indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat⁹.

L'unità professionale è il livello di massima disaggregazione della Classificazione delle Professioni Istat (V° digit). Ciascuna unità professionale ospita professioni tra loro simili per contenuti e livello di prestazione. Alle circa 800 unità professionali della classificazione sono riconducibili tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro. Obiettivo primario dell'indagine è quello di evidenziare, rispetto alla forza lavoro occupata, identificata nel profilo professionale esercitato, quali sono le conoscenze e le skills che, nel giudizio degli imprenditori e/o dei responsabili delle risorse umane, sono avvertite come carenti per l'esercizio ottimale della performance lavorativa e per l'attuazione delle strategie di impresa.

Il livello di competenza interviene nell'individuazione dei grandi gruppi professionali, mentre il campo di competenza guida la segmentazione di questi ultimi in raggruppamenti sempre più omogenei.

Tale segmentazione è rappresentata da *nove Grandi Gruppi* che contengono *37 Gruppi* che, a loro volta, racchiudono *129 classi*. Queste sono ulteriormente disaggregate in 511 categorie, all'interno delle quali sono comprese 800 unità professionali. Il quinto e ultimo livello è corredato, infine, da un elenco di voci professionali che viene proposto a titolo esemplificativo per meglio identificare le caratteristiche delle unità professionali attraverso degli esempi di professioni ricomprese al loro interno.

Le unità professionali, quinto e ultimo livello della classificazione, sono disegnate in modo tale da poter racchiudere tutte le professioni svolte nel mercato del lavoro italiano.

La tabella che segue riporta il numero delle unità professionali per le quali le aziende italiane hanno espresso almeno un fabbisogno e le pone in relazione alla numerosità delle unità professionali che compongono i diversi grandi gruppi della classificazione.

Tabella 1 - Distribuzione delle unità professionali all'interno dei gruppi CP2011, n. di unità per le quali le imprese segnalano almeno un fabbisogno di potenziamento professionale

GG Istat	Professioni	N. delle unità professionali per le quali le imprese indicano almeno un fabbisogno	Distribuzione delle unità professionali nei Grandi Gruppi
1	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	28	67
2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	85	175
3	Professioni tecniche	121	160
4	Professioni esecutive nel lavoro di ufficio	27	30
5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	40	63
6	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	137	170
7	Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	91	104
8	Professioni non qualificate	22	28
9	Forze armate	0	3
		551	800

⁸ Audit sui fabbisogni professionali, 3° edizione, Inapp (ex Isfol) 2017

⁹ Indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat 2007 e 2013.

Il fabbisogno è stato rilevato prendendo in considerazione **33 conoscenze**, intese come *insiemi strutturati di informazioni, principi, pratiche e teorie necessari al corretto svolgimento della professione*, acquisibili attraverso percorsi formali (istruzione, formazione e addestramento professionale) e/o con l'esperienza. Il questionario chiedeva espressamente di indicare, per ciascuna, se fosse necessario o meno un loro rafforzamento per migliorare la performance lavorativa. L'elenco che segue riporta le 33 conoscenze e la relativa declaratoria.

Scienze applicate: Gestione d'Impresa
Conoscenza dei principi e dei fatti correlati alla gestione, all'organizzazione burocratica e alla contabilità di impresa; alla vendita e alla commercializzazione dei prodotti; alla cura e alla fornitura di servizi a clienti o a persone e alla valutazione della loro qualità; alla gestione delle risorse umane e materiali dell'organizzazione
Amministrazione e gestione di impresa (conoscenza dei principi che regolano l'impresa, la pianificazione strategica, l'allocazione delle risorse umane, finanziarie e materiali)
Lavoro d'ufficio (conoscenza delle procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati)
Economia e contabilità (conoscenza dei principi e delle pratiche di economia e contabilità, dei mercati finanziari, bancari e delle tecniche di analisi e di presentazione di dati finanziari)
Commercializzazione e vendita (conoscenza dei principi e dei metodi per presentare, promuovere, vendere prodotti o servizi, strategie di marketing, la loro presentazione, le tecniche di vendita)
Servizi ai clienti e alle persone (conoscenza dei principi per la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione)
Gestione del personale e delle risorse umane (conoscenza dei principi e delle procedure per la selezione, la formazione, la retribuzione e le negoziazioni sindacali)
Scienze applicate: Processo di produzione
Conoscenza di principi e fatti connessi alla produzione, alla trasformazione, allo stoccaggio e alla distribuzione dei prodotti agricoli e manifatturieri
Produzione e processo industriale (conoscenza delle materie prime, dei processi di produzione, delle tecniche per il controllo di qualità e il controllo dei costi)
Produzione agro-alimentare (conoscenza delle tecniche e delle attrezzature per la semina, la coltivazione e la raccolta di prodotti alimentari, vegetali ed animali, destinati al consumo)
Scienze ingegneristiche e tecnologiche
Conoscenza dei principi e dei fatti relativi all'uso, alla progettazione, al disegno e all'applicazione delle tecnologie per scopi specifici
Informatica ed elettronica (conoscenza delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione)
Ingegneria e tecnologia (conoscenza delle applicazioni di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare e produrre diversi beni o servizi)
Progettazione tecnica (conoscenza delle tecniche di progettazione, degli strumenti e dei principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici, di disegni e di modelli)
Edilizia e costruzioni (conoscenza dei materiali, dei metodi e degli strumenti usati nella costruzione e nella riparazione di case, edifici o altre strutture come autostrade e strade)
Meccanica (conoscenza delle macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione)
Telecomunicazioni (conoscenza delle trasmissioni, della radiodiffusione e delle modalità di connessione e controllo dei sistemi di telecomunicazioni)
Trasporti (Conoscenza di principi e metodi per trasportare persone o beni con mezzi aerei, ferroviari, navali o stradali)
Scienze matematiche, naturali e sociali
Conoscenza dei metodi, delle teorie e delle applicazioni delle scienze matematiche, fisiche, chimiche, biologiche, sociali, psicologiche e geografiche
Matematica (conoscenza dell'aritmetica, dell'algebra, della geometria, del calcolo, della statistica e delle loro applicazioni)
Fisica (conoscenza dei principi e delle leggi della fisica, della dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici)
Chimica (conoscenza della composizione, della struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche, della produzione dei prodotti chimici e di bonifica)
Biologia (conoscenza degli organismi animali e vegetali, dei loro tessuti, delle cellule, delle loro funzioni, interdipendenze e delle loro interazioni con l'ambiente)
Psicologia (conoscenza del comportamento e delle prestazioni umane, dei meccanismi di apprendimento e di motivazione, dei metodi della ricerca psicologica)
Sociologia e antropologia (conoscenza del comportamento e delle dinamiche di gruppo, delle influenze e tendenze sociali, delle migrazioni umane e dell'etnicità)

Geografia (conoscenza dei principi e dei metodi per descrivere e rappresentare la terra, il mare e le masse d'aria, comprese le loro caratteristiche fisiche)
Scienze della salute Conoscenza dei principi e dei fatti inerenti la diagnosi, la cura e la prevenzione delle malattie e il mantenimento e miglioramento della salute fisica e mentale
Medicina e odontoiatria (conoscenza delle informazioni e delle tecniche necessarie a diagnosticare e a curare ferite e malattie, la conoscenza dei sintomi, delle interazioni dei farmaci)
Terapia e consulenza psicologica (conoscenza dei principi, dei metodi e delle procedure per la diagnosi, il trattamento e la riabilitazione delle disfunzioni mentali e fisiche)
Scienze della formazione Conoscenza in materia di metodi per la definizione dei curricula e dei percorsi formativi, per l'insegnamento e per la misurazione degli esiti formativi
Istruzione e formazione (conoscenza dei principi e dei metodi per la progettazione formativa e curricolare, per l'insegnamento e l'addestramento collettivo ed individuale)
Scienze umanistiche Conoscenza dei principi e dei fatti nel campo storico, linguistico, della produzione artistica e del pensiero
Lingua italiana (conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana, del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica)
Lingua straniera (conoscenza della struttura e dei contenuti di una lingua straniera, del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica)
Arte (conoscenza della teoria e delle tecniche necessarie a comporre e realizzare musica, danza, arti visuali, drammi e sculture)
Storia e archeologia (conoscenza degli eventi storici e delle loro cause, degli effetti sulle civiltà e sulle culture)
Filosofia e teologia (conoscenza dei diversi sistemi filosofici e delle diverse religioni, dei principi di base, dei valori, dell'etica, dei modi di pensare, dei costumi, delle pratiche)
Comunicazione e media (conoscenza della produzione dei mezzi di comunicazione, delle tecniche e dei metodi per diffondere informazioni, dei mezzi per informare e intrattenere)
Scienze giuridiche e sicurezza Conoscenza di leggi, norme e regolamenti per mantenere e salvaguardare la convivenza sociale e per tutelare i beni e la proprietà
Protezione civile e sicurezza pubblica (conoscenza delle politiche e delle strategie per promuovere operazioni di sicurezza locale e nazionale per la protezione delle persone, delle informazioni, della proprietà e delle istituzioni)
Legislazione e istituzioni (conoscenza delle leggi, delle procedure legali, dei regolamenti, delle sentenze esecutive, del ruolo delle istituzioni e delle procedure politiche)

Inoltre, l'Audit dei fabbisogni ha preso in considerazione **35 competenze**, intese come *insiemi di procedure e processi cognitivi generali che determinano la capacità di eseguire bene i compiti connessi con la professione. Si tratta, in particolare, di processi appresi con il tempo e che consentono di trasferire efficacemente nel lavoro le conoscenze acquisite.*

Anche in questo caso il questionario chiedeva se fosse necessario o meno procedere ad un loro rafforzamento per migliorare la performance lavorativa.

Comunicazione e comprensione scritta e orale
C1) Comprendere testi scritti (comprendere frasi e paragrafi scritti in documenti relativi al lavoro)
C2) Ascoltare attentamente (fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno)
C3) Scrivere (comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari)
C4) Parlare (parlare ad altri per comunicare oralmente informazioni in modo efficace)
Applicare competenze matematiche e scientifiche
C5) Matematica (usare la matematica per risolvere dei problemi)
C6) Scienze (applicare regole e metodi scientifici per risolvere problemi)
Controllare le attività e le risorse impiegate
C10) Monitorare (monitorare e valutare le prestazioni lavorative personali, di altre persone o di organizzazioni)
C23) Controllare la qualità (condurre test ed ispezioni su prodotti, servizi o processi per valutarne la qualità o le prestazioni)
Gestire le relazioni
C11) Comprendere gli altri (essere consapevole delle reazioni degli altri e comprendere perché reagiscano in determinati modi)
C12) Adattabilità (adattare le proprie azioni in relazione a quelle degli altri)
C13) Persuadere (persuadere gli altri a cambiare opinioni o comportamenti)
C14) Negoziare (mettere insieme parti in conflitto e tentare una riconciliazione)

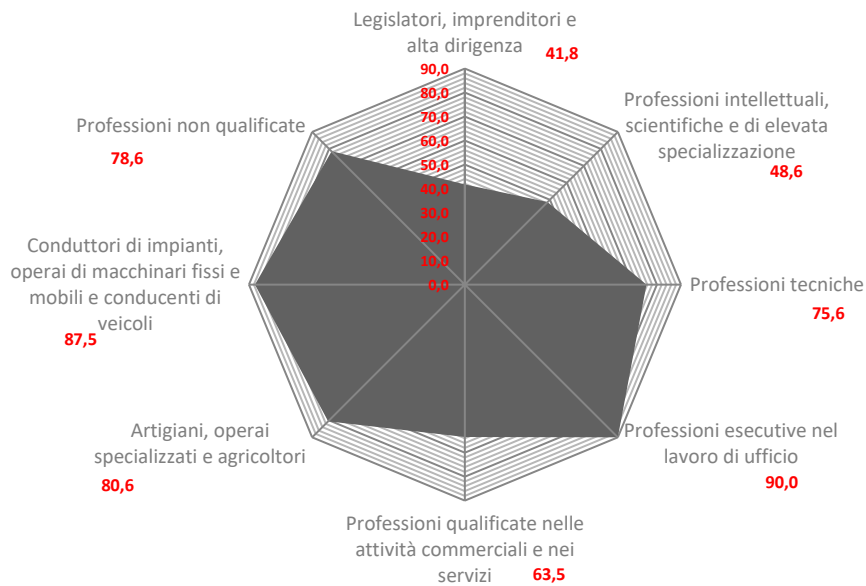
Analizzare, gestire e risolvere problemi
C7) Senso critico (usare la logica e il ragionamento per individuare i punti di forza e di debolezza di soluzioni, conclusioni o approcci alternativi ai problemi)
C16) Orientamento al servizio (disponibilità ad individuare attivamente i modi per soddisfare le esigenze di altre persone)
C17) Risolvere problemi complessi (identificare problemi complessi e valutare possibili opzioni ed impostare soluzioni)
C27) Risolvere problemi imprevisti (determinare le cause di problemi imprevisti e decidere cosa fare per risolverli)
C31) Valutare e prendere decisioni (valutare i costi e i benefici di una possibile azione per scegliere la più opportuna)
Pianificare le attività e l'uso delle risorse
C32) Gestire il tempo (gestire il tempo proprio e quello altrui)
C33) Gestire risorse finanziarie (determinare quanto denaro sia necessario spendere e contabilizzare le spese)
C34) Gestire risorse materiali (ottenere ed occuparsi dell'uso appropriato di attrezzature, strumenti e materiali necessari)
C35) Gestire risorse umane (motivare, far crescere e dirigere il personale e individuare il personale più adatto ad un lavoro)
Gestire autonomamente la crescita professionale propria e di altre persone
C8) Apprendimento attivo (comprendere nuove informazioni per la soluzione di problemi e i processi decisionali)
C9) Strategie di apprendimento (selezionare ed utilizzare metodi e procedure appropriate per apprendere o insegnare)
C15) Istruire (insegnare ad altri come fare determinate cose)
Gestire aspetti tecnici
C18) Capacità di analisi (analizzare bisogni o caratteristiche di un prodotto per soddisfare richieste)
C19) Progettazione tecnologica (produrre o adattare attrezzature e tecnologie per far fronte ai bisogni degli utenti)
C20) Selezionare strumenti (individuare gli strumenti necessari per lo svolgimento di un lavoro)
C21) Installare (installare attrezzature, macchine, cavi o programmi applicando le specifiche tecniche)
C22) Programmare (scrivere programmi per computer)
C24) Sorvegliare macchine (controllare misure di livello, quadranti o altri indicatori per il funzionamento di una macchina)
C25) Controllo delle attrezzature (decidere le operazioni di attrezzature o sistemi)
C26) Manutenere (effettuare manutenzioni ordinarie sulle attrezzature e definire la manutenzione necessaria)
C28) Riparare (riparare macchinari o sistemi usando le attrezzature opportune)
C29) Analizzare sistemi (stabilire come dovrebbe funzionare un "sistema": macchine, fabbriche, organizzazioni, ambienti)
C30) Valutare sistemi (identificare misure o indicatori delle prestazioni di un "sistema": macchine, fabbriche, organizzazioni, ambienti; e le azioni necessarie per migliorarle o correggerle)

Come evidenzia la figura 1, il gruppo delle Professioni esecutive nel lavoro di ufficio conta il maggior numero di unità professionali (90%) per le quali le imprese manifestano la necessità di rafforzare i set di competenze e conoscenze.

Seguono, il gruppo dei Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli e degli Artigiani, operai specializzati e agricoltori con rispettivamente l'87,5% e l'80,6 di unità professionali da coinvolgere in interventi di aggiornamento e formazione.

Per contro, i raggruppamenti con meno unità professionali indicate, in termini di fabbisogno, dagli imprenditori, sono quelli che raccolgono le professioni a maggiore qualificazione ovvero gli imprenditori e alta dirigenza (41,8) e le professioni intellettuali (48,6%).

Figura 1 - Incidenza del fabbisogno nei grandi gruppi professionali. (v.%)

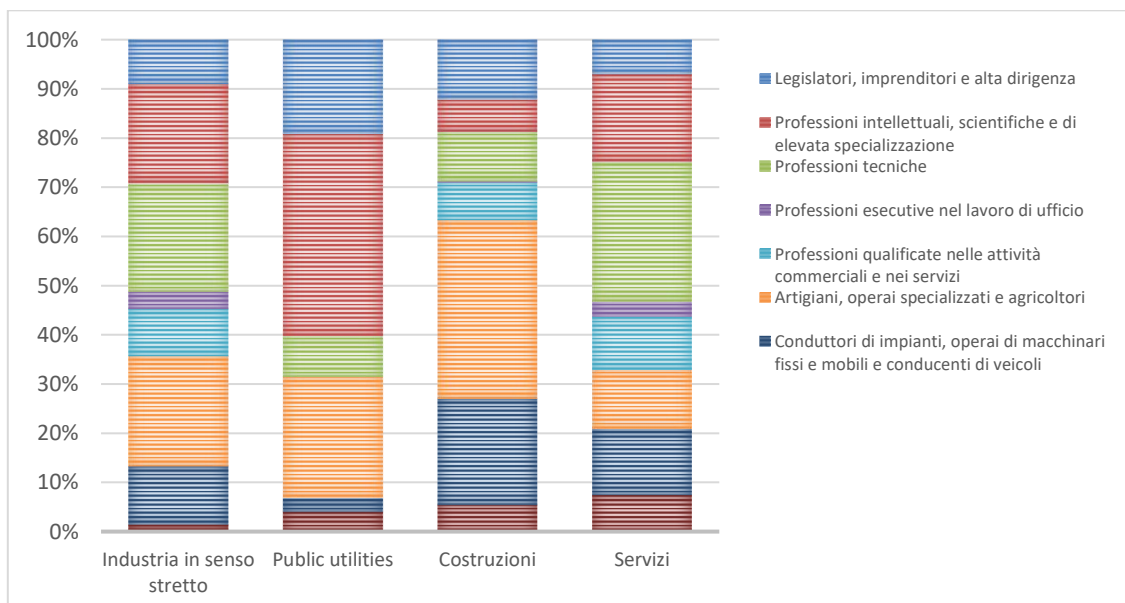


Fonte: Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

La figura 2 evidenzia la distribuzione percentuale dei fabbisogni espressi dalle imprese in riferimento ai grandi gruppi professionali. Nelle industrie in senso stretto questi si concentrano in misura più rilevante tra le figure tecniche ed operaie entrambe con tasso del 22%. Seguono con il 20% le professioni ad alta specializzazione e con il 12% i conduuttori di impianti e macchinari. Le *public utilities* per contro evidenziano il 41% dei fabbisogni concentrati sulle figure ad alta specializzazione e il 25% tra le figure operaie. Significativo appare il fabbisogno di aggiornamento anche per le figure dirigenziali (19%). Le costruzioni si caratterizzano per un fabbisogno espresso per le figure operaie specializzate (36%) e per i conduuttori di macchinari e impianti (22%).

Anche per le imprese dei servizi sono i tecnici (28%) e le professioni ad elevata specializzazione (18%) quelle in cui si concentra il fabbisogno di aggiornamento.

Figura 2 - Fabbisogni professionali nei settori di attività economica. Distribuzione % nei grandi gruppi professionali



Fonte: Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

Per quanto riguarda i fabbisogni di conoscenze e di skills dei diversi gruppi professionali, per le professioni apicali ricomprese nel grande gruppo, le imprese denunciano una carenza preponderante sulle tematiche inerenti alla gestione di impresa (30%), soprattutto sulle conoscenze relative all'economia, contabilità e tecniche di analisi dei dati finanziari e quelle afferenti alla pianificazione strategica delle risorse, umane, finanziarie e materiali. Seguono le conoscenze riconducibili alle scienze umanistiche (16%) tra le quali è la conoscenza della lingua italiana a registrare il fabbisogno preponderante e, a significativa distanza, la conoscenza delle lingue straniere.

Il terzo raggruppamento disciplinare che evidenzia il fabbisogno di aggiornamento per i profili professionali dirigenziali è quello delle scienze ingegneristiche e tecnologiche (16%) nel quale spicca la conoscenza dell'informatica.

Le professioni ad elevata specializzazione sono caratterizzate da un fabbisogno maggiormente distribuito tra i saperi disciplinari. In testa la gestione di impresa (19%), in particolare la conoscenza delle procedure amministrative e d'ufficio e la pianificazione strategica delle risorse umane, finanziarie e materiali. Poco distante in termini percentuali il fabbisogno di conoscenze riconducibile alle scienze umanistiche (18%). Anche in questo raggruppamento professionale è la lingua italiana quella che si configura di gran lunga come l'elemento da rafforzare seguita dalle lingue straniere.

Non distante in termini percentuali il fabbisogno nell'ambito delle scienze ingegneristiche (17%) con una netta prevalenza di segnalazioni di gap sull'informatica. Infine, le scienze matematiche, naturali e sociali indicano il 16% del fabbisogno per le professioni ad elevata specializzazione, che si concentra sulle conoscenze di matematica (verosimilmente statistica e sue applicazioni).

Il fabbisogno rilevato per le professioni tecniche si addensa su gestione di impresa (24%), scienze ingegneristiche e tecnologiche (22%) e scienze umanistiche (19%). Nel primo ambito disciplinare i saperi ritenuti insufficienti si riferiscono a quelli che consentono il funzionamento dell'impresa (conoscenza dei principi che la regolano e pianificazione e allocazione delle risorse) e al lavoro d'ufficio. Rispetto alle scienze ingegneristiche e tecnologiche, anche per questo gruppo professionale il fabbisogno di aggiornamento professionale si concentra sull'informatica.

Anche le professioni esecutive dei lavori di ufficio vedono in testa ai fabbisogni rilevati in azienda la gestione di impresa con il 35% delle indicazioni. All'interno di tale ambito conoscitivo è il lavoro d'ufficio nelle sue implicazioni di conoscenza delle procedure amministrative, dei programmi di elaborazione di testi e le tecniche di gestione di archivi e dati, ad essere la conoscenza più segnalata. Seguono quindi le conoscenze ingegneristiche e tecnologiche (24%), segnatamente l'informatica, e le scienze umanistiche (21%) con una netta prevalenza di fabbisogno nella lingua italiana e negli idiomi stranieri.

Le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi concentrano il proprio fabbisogno in due ambiti disciplinari: la gestione di impresa (37%) in particolare, pianificazione e allocazione delle risorse e procedure amministrative, e scienze umanistiche (28%) con una netta indicazione di fabbisogno dell'uso della lingua italiana e a seguire lingue straniere.

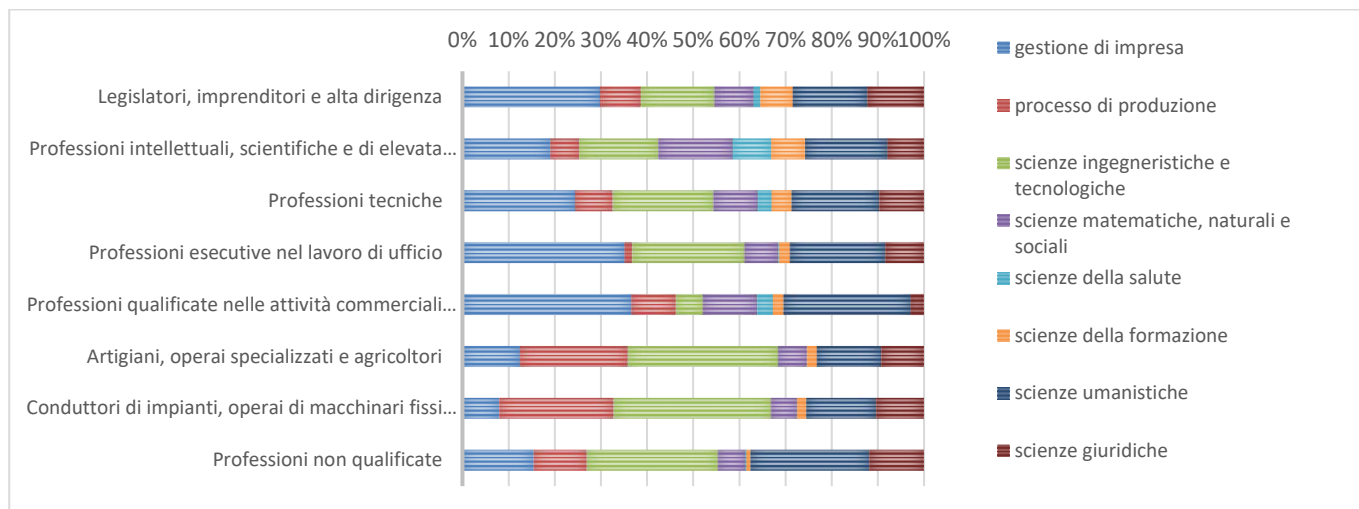
Le figure artigiane e gli operai specializzati nostrano gap conoscitivi nell'ambito delle discipline ingegneristiche e tecnologiche (33%) con una netta prevalenza per informatica e per le tecniche e procedure d'uso di strumenti per la produzione di beni e servizi. Segue le conoscenze riconducibili alla produzione e processo industriale (23%) in particolare, conoscenza delle materie prime, dei processi di produzione e delle tecniche per il controllo di qualità.

Analogamente al gruppo delle professioni artigiane e operaie i fabbisogni espressi dalle imprese per i conduttori di impianti e macchinari si concentrano su scienze ingegneristiche e tecnologiche (34%) e produzione e processo industriale (25%) per gli stessi ambiti applicativi indicati per artigiani ed operai.

Infine, le professioni non qualificate manifestano il proprio fabbisogno per le scienze ingegneristiche e tecnologiche (28%) ovvero per l'informatica e per le scienze umanistiche indicando in particolare la conoscenza della lingua italiana.

Aldilà delle differenze dei contenuti del lavoro e delle professioni propri dei singoli grandi gruppi quello che emerge in maniera diffusa per tutte le professioni è un significativo fabbisogno di aggiornamento/ adeguamento professionale nelle conoscenze hardware e software dei computer, dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione e nella conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana.

Figura 3 - Distribuzione dei fabbisogni di conoscenze nei gruppi professionali CP Istat 2011 (v.%)



Fonte: Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

A differenza di quanto emerge sui fabbisogni di conoscenze, sul versante delle competenze (Figura 4) la rilevazione evidenzia una distribuzione del fabbisogno tra i diversi gruppi professionali molto omogenea.

Nel dettaglio, per il grande gruppo delle professioni dirigenziali sono le aree delle competenze legate al *problem solving* e di quelle relative alla pianificazione delle attività e all'uso delle risorse ad essere identificate, dagli imprenditori italiani, come quelle più carenti. Per entrambe viene indicato il 17% di fabbisogno. Tra le prime l'incidenza del fabbisogno si concentra in particolare sulla capacità di valutare e prendere decisioni e a distanza l'abilità di risolvere problemi imprevisti. Tra le abilità gestionali è la gestione delle risorse umane a registrare il fabbisogno più intenso.

Anche per le professioni ad alta specializzazione è il *problem solving* la skill ritenuta più carente da parte degli imprenditori (17%) in particolare negli aspetti che contemplano la capacità di valutare e prendere decisioni. Seguono le competenze relazionali (15%) soprattutto nelle abilità di negoziazione e mediazione.

Per le professioni tecniche le imprese esprimono i fabbisogni più significativi nel *problem solving* (18%) e nella gestione degli aspetti tecnici del lavoro (16%). Come per i raggruppamenti professionali su descritti il gap nell'ambito del *problem solving* è particolarmente significativo per la capacità di valutare e prendere decisioni. Sulla gestione delle tecniche del lavoro il fabbisogno si concentra essenzialmente su due aspetti: la capacità di analizzare le caratteristiche e i requisiti di strumenti, servizi o prodotti necessari alla realizzazione di un progetto e la capacità di produrre o adattare attrezzature e tecnologie per far fronte ai bisogni degli utenti.

Più distribuito il fabbisogno registrato per le professioni esecutive del lavoro di ufficio con un 18% indicato sia per le competenze di *problem solving* che per quelle legate alla comunicazione. Tra quest'ultime il gap più significativo è registrato per la capacità di esprimersi verbalmente in funzione di una comunicazione chiara ed efficace. Altrettanto necessarie, per i profili professionali del raggruppamento, risultano essere le

competenze relazionali e quelle gestionali entrambe con una incidenza del 17%. Tra le prime, le abilità negoziali ovvero la capacità di discutere e trattare per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse e l'adattabilità intesa come capacità di coordinare le proprie azioni a quelle degli altri. Le abilità gestionali indicate dalle imprese come le più carenti si riferiscono *in primis* alla capacità di gestire il proprio e l'altrui tempo e, a distanza significativa, la gestione di risorse finanziarie.

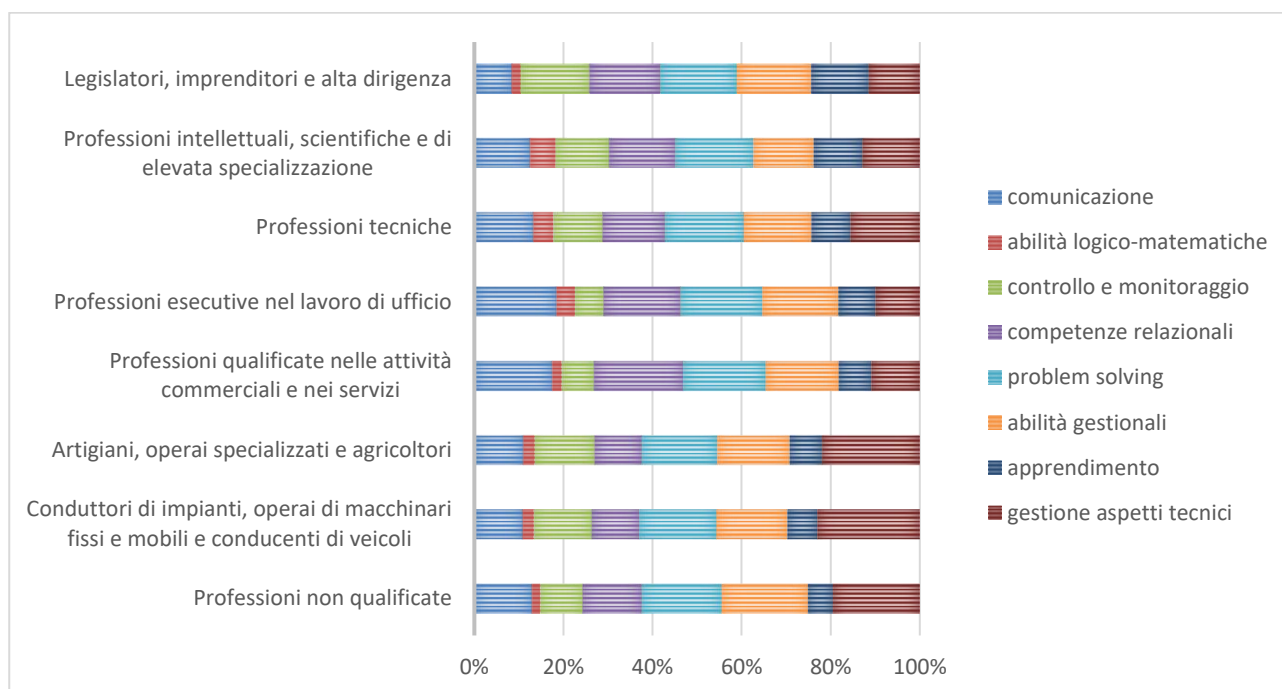
Anche le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi evidenziano un fabbisogno diffuso dove tuttavia spiccano gap per le competenze relazionali (20%), il problem solving (19%) e le abilità comunicative (17%). Tra le competenze relazionali è la capacità negoziale quella ad essere indicata come la più carente mentre, tra le caratteristiche del *problem solving*, l'indagine rileva essere la capacità di usare la logica e il ragionamento per individuare i punti di forza e di debolezza di soluzioni, conclusioni o approcci alternativi ai problemi. Infine, tra le abilità comunicative le più deboli a giudizio degli imprenditori risultano essere la capacità di ascoltare attivamente e di comprendere testi scritti.

Per le professioni artigiane e gli operai specializzati il fabbisogno di competenze preponderante è sugli aspetti tecnici del lavoro (22%) seguito da quelle relative al *problem solving* (17%) e alla gestione (16%) soprattutto di risorse finanziarie.

I risultati della rilevazione evidenziano una analoga distribuzione del fabbisogno per i conduttori di impianti e macchinari con il 23 % sugli aspetti tecnici del lavoro, 17% sul *problem solving* e 16% sulle abilità gestionali. In quest'ultime risaltano in maniera significativa la gestione delle risorse finanziarie e del tempo.

Tale distribuzione dei fabbisogni si ripete per le professioni non qualificate. Le carenze sugli aspetti tecnici pesano per il 20%, le abilità gestionali per il 19% e il *problem solving* per il 18%.

Figura 4 - Distribuzione dei fabbisogni di competenze nei gruppi professionali CP Istat 2011 (v.%)



Fonte Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

Le figure e le tabelle precedentemente analizzate consentono di ricostruire uno scenario all'interno del quale è stato effettuato uno specifico approfondimento rispetto ad alcune delle conoscenze e competenze che possono essere ricondotte a quelle considerabili come chiave, trasversali e concorrenti all'alfabetizzazione funzionale.

Nello schema seguente viene riepilogata la selezione effettuata.

Box 2 – Ambiti di competenza e ambiti di conoscenza

AMBITI DI COMPETENZA	AMBITI DI CONOSCENZA
C1) Comprendere testi scritti C2) Ascoltare attivamente C3) Scrivere C4) Parlare C5) Matematica C12) Adattabilità C7) Senso critico C27) Risolvere problemi imprevisti C8) Apprendimento attivo	B9) Informatica ed elettronica B14) Matematica B24) Lingua italiana

La domanda di ricerca era volta ad indagare quanto fossero marcati i fabbisogni delle conoscenze e delle skills identificate sopra per ciascuno dei macro-gruppi professionali.

Fatto 100 le tipologie professionali per le quali le imprese segnalano un fabbisogno, le tabelle seguenti riportano le percentuali di indicazione di fabbisogno per le variabili di interesse organizzate per gruppo professionale.

Per quanto riguarda le Conoscenze, appare evidente la generale concentrazione dei fabbisogni soprattutto rispetto all'area dell'Informatica ed elettronica, che comprende la conoscenza delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, dei pacchetti applicativi e dei linguaggi di programmazione.

Appare interessante notare che laddove tale fabbisogno è meno marcato (ovvero, nelle Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e nelle Professioni non qualificate) risulta importante, invece, quello relativo alla migliore padronanza della lingua italiana.

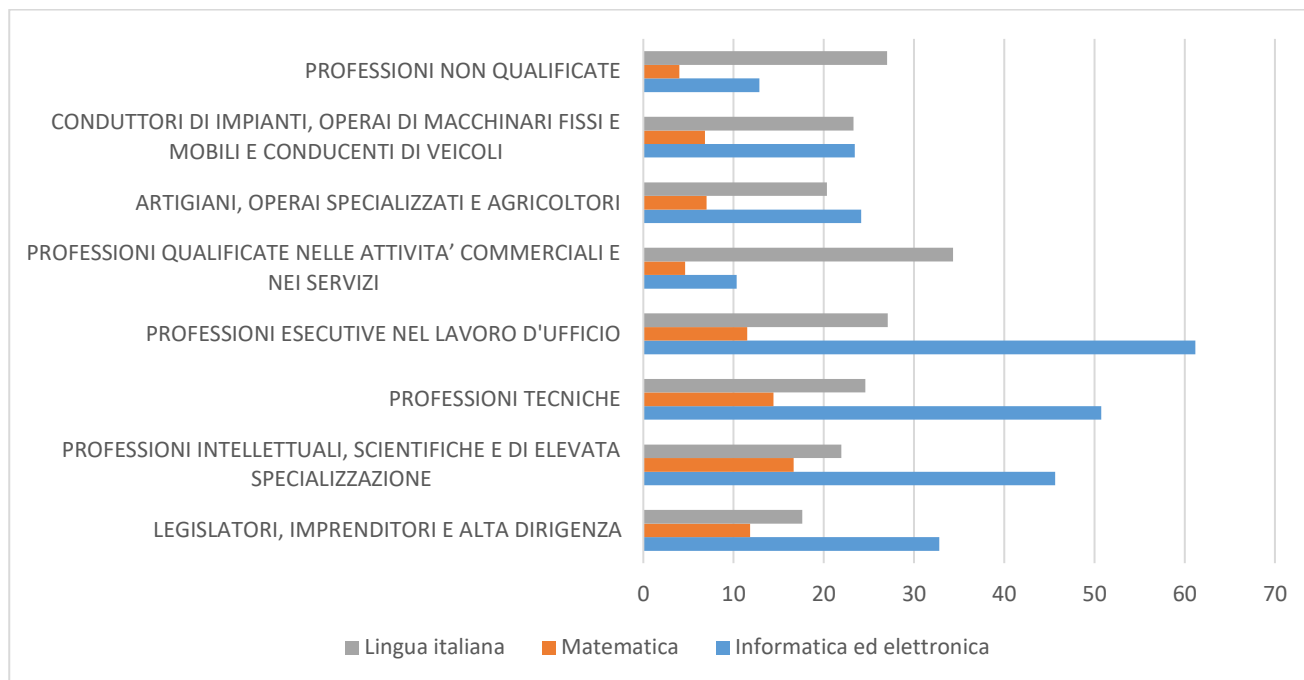
Tabella 2 - CONOSCENZE - incidenza percentuale di indicazione di fabbisogno per grande gruppo professionale

GRUPPO PROFESSIONALE	Informatica ed elettronica	Matematica	Lingua italiana
LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	33	12	18
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	46	17	22
PROFESSIONI TECNICHE	51	14	25
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	61	11	27
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI	10	5	34
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	24	7	20
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	23	7	23
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	13	4	27

Fonte Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

Come nel caso dell'approfondimento relativo alle tre conoscenze selezionate, il risultato dell'analisi sconta in termini di affidabilità della scarsa numerosità di frequenze che si registra in alcune celle. Le conclusioni tratte vanno pertanto pesate e rappresentano piuttosto una segnalazione di ambiti di riflessione rispetto ai quali potrebbe essere estremamente necessario effettuare sovra-campionamenti e ulteriori approfondimenti.

Figura 5 - CONOSCENZE - incidenza percentuale di indicazione di fabbisogno per grande gruppo professionale



Fonte Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

Ne è un esempio plastico il dato che emerge rispetto ai fabbisogni della **competenza matematica** che, si ricorda, include “conoscenza dell’aritmetica, dell’algebra, della geometria, del calcolo, della statistica e delle loro applicazioni”.

In questo caso, leggendo il dato in relazione alla competenza “**risolvere problemi imprevisti**”¹⁰ - rispetto alla quale si registra la denuncia di fabbisogno più elevata e trasversale a tutti i macro-gruppi professionali - *non può non affiorare una perplessità circa la coerenza tra le due percezioni*.

Appare indubbio, infatti, che le conoscenze – anche basiche - di calcolo e di statistica, nonché la capacità di applicarle, siano preordinate a qualsiasi processo di *coping* rispetto a problemi emergenti e imprevisti.

La valutazione del rischio e delle conseguenze potenziali di un evento imprevisto e che si manifesta improvvisamente, richiede conoscenze e capacità logico-associative¹¹ che permettono di valutare diverse opzioni nella fase in cui si fosse chiamati a intervenire per risolvere.

¹⁰ Da notare come tale competenza sia, indipendentemente dal macro-gruppo professionale quasi sempre coerentemente associata a quella del “**senso critico**” e dell’**adattabilità**”: in questo caso i tre fabbisogni vengono evidenziati con analogia ricorrenza, a conferma dell’ipotesi di interfunzionalità tra le competenze considerate.

¹¹ che, *ex ante*, consentirebbero comunque di contenere l’eventualità.

Tabella 3 - **COMPETENZE** - *incidenza percentuale di indicazione di fabbisogno per grande gruppo professionale*

GRUPPO PROFESSIONALE	Comprendere testi scritti	Ascoltare attivamente	Scrivere	Parlare	Matematica	Adattabilità	Senso critico	Risolvere problemi imprevisti	Apprendimento attivo
LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA	21	33	23	36	7	64	67	70	49
PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	33	38	28	34	20	43	41	49	28
PROFESSIONI TECNICHE	37	43	35	39	15	44	46	54	29
PROFESSIONI ESECUTIVE NEL LAVORO D'UFFICIO	42	47	39	42	13	46	37	37	23
PROFESSIONI QUALIFICATE NELLE ATTIVITA' COMMERCIALI E NEI SERVIZI	21	54	19	48	7	61	32	37	23
ARTIGIANI, OPERAI SPECIALIZZATI E AGRICOLTORI	25	36	18	26	9	36	34	55	24
CONDUTTORI DI IMPIANTI, OPERAI DI MACCHINARI FISSI E MOBILI E CONDUCENTI DI VEICOLI	26	33	17	23	9	35	33	53	22
PROFESSIONI NON QUALIFICATE	21	35	15	24	6	38	31	35	16

Fonte: Inapp, Indagine su Professioni e Competenze nelle imprese PEC-Inapp (terza edizione), 2017

Alla luce di queste inferenze, allora, il dato sui fabbisogni di competenze matematiche potrebbe essere meno rassicurante di quanto sembri, riproponendo l'urgenza di considerare almeno importanti, se non urgenti percorsi di aggiornamento specifici o adozione di approcci didattici nel corso di azioni di formazione continua professionalizzante che pongano (metodologicamente, se non "curricularmente") attenzione su questa area di apprendimento.

Proseguendo nella lettura del dato, nelle professioni afferenti al gruppo professionale "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi"¹² vi è una significativa concentrazione del fabbisogno sulle competenze relative all'**ascolto attivo** (*fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno*) e al **parlare** (*parlare ad altri per comunicare oralmente informazioni in modo efficace*).

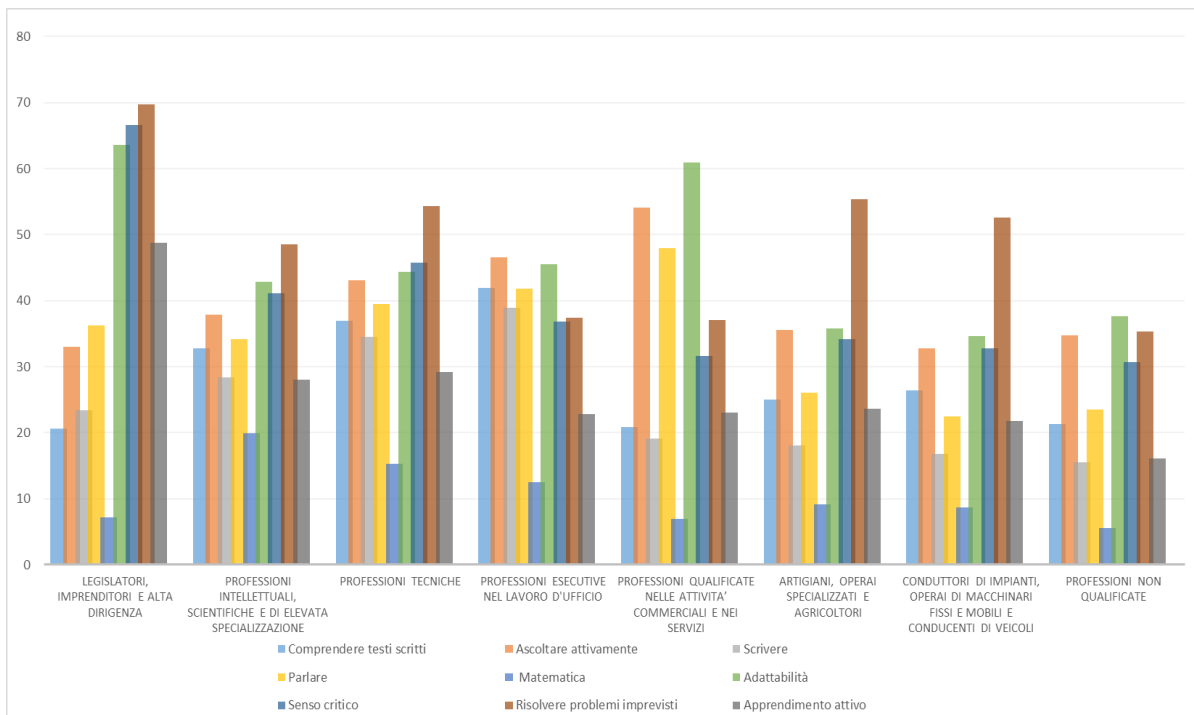
Trattandosi di competenze evidentemente *core* per gli addetti che appartengono a questo gruppo professionale, in considerazione delle performance del settore, si suppone che il fabbisogno rilevato sia riferito non ad una assoluta mancanza o inadeguatezza grave, quanto – piuttosto - alla necessità di aggiornamento e potenziamento di quelle già esistenti.

Se ciò fosse vero, l'indicazione che se ne può trarre riguarda, dunque, la necessità di investire su percorsi formativi che favoriscano l'ingresso di *nuove figure*, piuttosto che sul potenziamento delle competenze degli addetti già operativi.

In questo caso, rispetto al target progettuale (*adulti low skilled e low qualified*), si conferma la necessità di colmare al più presto il gap di competenze in queste aree, per essere in condizione di accedere alle nuove opportunità di inserimento lavorativo che questo settore sembra poter offrire.

¹² che sembrerebbero, tra l'altro, essere quelle che nel medio-lungo periodo potrebbero essere in grado di produrre anche nuova occupazione.

Figura 6 - COMPETENZE - incidenza percentuale di indicazione di fabbisogno per grande gruppo professionale



Fonte Audit dei fabbisogni professionali, Inapp 2017

2. Esiti dell'analisi sui fattori di rischio degli adulti *low qualified* e *low skilled* e linee di intervento pertinenti

Attraverso l'incrocio dei risultati dei test cognitivi con i numerosi dati socio-anagrafici ed economici rilevati attraverso il Questionario, PIAAC supporta l'individuazione di target di popolazione «a rischio competenze» rispetto ai quali orientare politiche e interventi specifici.

Nei paragrafi che seguono vengono presentati, per ciascun gruppo individuato, alcuni dati estratti dalla rilevazione del 2011-2012.

Fermo restando che - in linea con quanto già evidenziato nel rapporto nazionale sull'implementazione della Raccomandazione "Percorsi di miglioramento delle competenze della popolazione adulta" - il modello di intervento sulle competenze prevede una universalità dell'approccio, ovvero la piena presa in carico del diritto individuale a fruire di servizi educativi "*long-life* e *wide-life*" e indipendentemente da condizioni e requisiti di accesso specifici, approccio che di fatto esclude la possibilità di individuare "gruppi prioritari", resta di importanza cruciale individuare particolari fattori di rischio per disegnare e "cucire" policies e dispositivi di intervento rilevanti ed efficaci.

Occorre premettere che titoli di studio bassi e insufficienti e età avanzata e costituiscono elementi di debolezza che aggravano in modo trasversale la posizione delle persone che appartengono a ciascuno dei gruppi a rischio oltre individuati.

Il 75% delle persone con bassi livelli di competenza in Italia ha un titolo di studio inferiore al diploma. Resta il dato, in ogni caso non trascurabile, che il 20,9% di queste persone possieda un diploma e il 4,1% addirittura una laurea.

Più nel dettaglio, le tabelle seguenti permettono di supportare chiaramente quella che - più che un'inferenza - è una constatazione: tra coloro che possiedono un titolo di studio inferiore al diploma i *low skilled* sono oltre il 39% e gli *high skilled* solo l'1%, mentre tra i laureati italiani la percentuale di *low skilled* diminuisce notevolmente¹³.

Il 16,5% dei diplomati risulta avere un livello di competenze di base molto basso (cfr. Tab. 4), anche se la maggioranza si colloca tra il livello 2 (poco più del 44%) e il livello 3 (poco oltre il 35%).

Tabella 4 - Distribuzione della popolazione per titoli di studio e per livelli di competenza

Titolo	Low Skilled	Livello 2	Livello 3	Livello 4/5
	(sotto livello 2)			
	%	%	%	%
Al di sotto del diploma	39,3	43,7	16,0	1,0
Diploma	16,5	44,2	35,3	4,0
Superiore al diploma	9,2	30,6	48,6	11,7

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

In letteratura vi è una larga convergenza sulla conclusione che il legame fra titolo di studio e bassi livelli di competenze sia strettamente correlato all'età.

¹³ Il 9% resta, comunque, un dato a cui prestare attenzione e che solleva importanti interrogativi sull'attenzione in molti casi insufficienti posta sul bisogno di rinforzare *lifelong* e *lifewide* le competenze di alfabetizzazione funzionale.

Secondo le analisi di Inapp, però “il fattore generazionale spiegherebbe solo parzialmente il fenomeno: se da un lato è vero che tra i low skilled con alto titolo di studio la percentuale più alta (34,3%) appartiene alla fascia d’età over 55 (figura 5), è altresì vero che circa la metà di questi laureati che mostrano scarsissimi livelli di alfabetizzazione funzionale ha meno di 44 anni e che quasi il 25% si trova in un’età che è generalmente considerata quella in cui si generalmente si esprime il massimo del potenziale (25-34 anni). Se si guarda ai low skilled con titolo di studio pari al diploma si nota un andamento anomalo rispetto ad ogni previsione: questi si collocano prevalentemente (28,15%) nella fascia d’età 25-34 anni e nella fascia compresa tra i 35 e i 44 anni (26%).”¹⁴

Tabella 5 - Distribuzione della popolazione low skilled per titoli di studio e per età

Titolo di studio	Età	%
Inferiore al diploma	16-24	8,8
	25-34	10,6
	35-44	21,1
	45-54	22,7
	55 e oltre	36,8
Diploma	16-24	13,7
	25-34	28,2
	35-44	26,0
	45-54	18,7
	55 e oltre	13,5
Superiore al diploma	16-24	3,0
	25-34	24,7
	35-44	20,8
	45-54	17,1
	55 e oltre	34,3

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

Tra i cittadini di età compresa tra 55 e 65 anni, che rappresentano il 20,5% della popolazione italiana, i *low skilled* sono oltre il 41%.

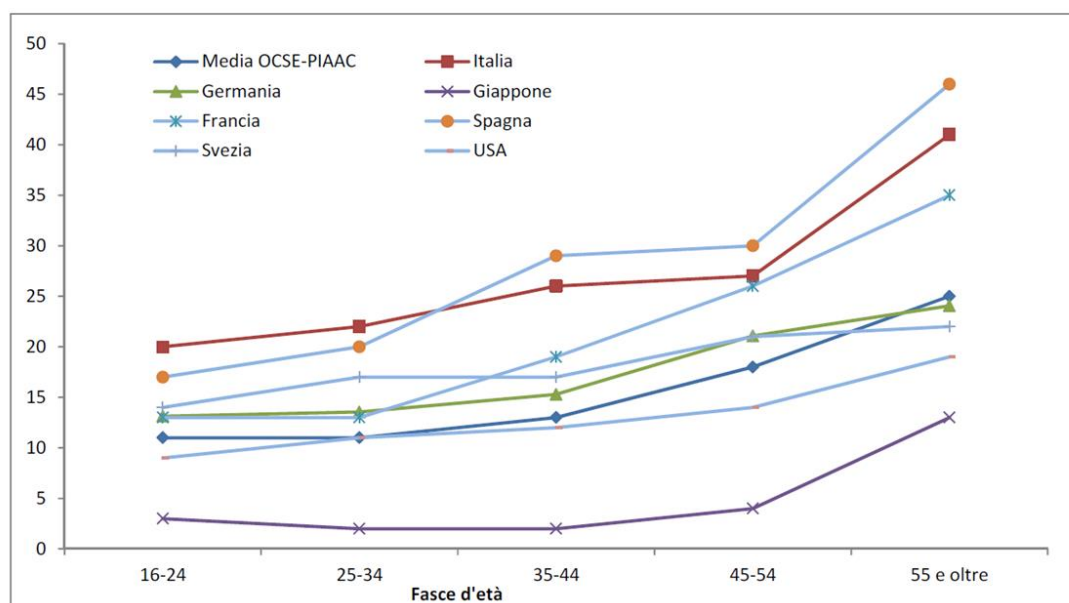
Rispetto agli over 55 in media un cittadino su quattro (media OCSE-PIAAC) è *low skilled*: la Spagna ha la percentuale più alta, 47% di cui il 16% sotto il livello 1, mentre il valore più basso è quello del Giappone (12% di cui solo l’1% al di sotto del livello 1).

Se si analizzano gli over 55 un cittadino su quattro (media OCSE-PIAAC) è *low skilled*: ma, osservando il dato italiano che riguarda i cittadini di età compresa tra 55 e 65 anni (il 20,5% della popolazione italiana), i *low skilled* superano il 41%.

Gli over 55 sono anche quelli che raggiungono livelli elevati di performance (Livello 4/5) in una percentuale molto esigua di casi (0,8%).

¹⁴Mineo S., Amendola M. (a cura di), (2017), Focus PIAAC: i low skilled in literacy. Profilo degli adulti italiani a rischio di esclusione sociale, Roma, Inapp

Figura 7 - Percentuale di persone low skilled all'interno delle fasce d'età: confronto internazionale (selezione di Paesi)



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE-PIAAC 2012

Per ciascuno dei gruppi a rischio, quindi, vengono proposte sinteticamente, linee di intervento che - sulla scorta delle esperienze osservate nelle Regioni partner del Progetto E.QU.A.L. e in base alle conclusioni della letteratura prodotta e consultata - potrebbero essere prese in considerazione per la costruzione di una strategia nazionale delle competenze pluriennale e di ampio respiro.

2.1 I disoccupati, le persone in pensione e chi svolge attività domestiche e di cura non retribuite

Come già evidenziato nel Primo rapporto PIAAC, i disoccupati sono la categoria che ottiene un punteggio medio più basso rispetto agli occupati e alle "non forze di lavoro" (che includono gli studenti). Tra gli individui fuori dal mercato di lavoro, i pensionati e le persone dedite alle attività domestiche e di cura sono, in media, le categorie più svantaggiate dal punto di vista del possesso di competenze.

Analizzando i livelli di competenza emersi attraverso i test cognitivi di PIAAC all'interno delle varie condizioni occupazionali, risultano *low skilled* il 37,8% dei pensionati, il 35,9% delle persone che svolgono lavori domestici e di cura non retribuiti (in prevalenza donne) e il 35,3% dei disoccupati. In quest'ultima categoria emerge come il rischio sia più accentuato se la disoccupazione supera i 12 mesi.

Rispetto ai disoccupati va, inoltre, tenuta in considerazione la variabile età.

Nel campione italiano PIAAC, tra i disoccupati 16-24enni i *low skilled* sono circa il 24 %, superano il 27% nei 25-34enni, si aggirano intorno al 40% tra i 35-54enni: tra i disoccupati con più di 54 anni i *low skilled* sono più del 60%.

Tabella 6 - Distribuzione dei livelli di competenza per status occupazionale (autodichiarata¹⁵)

Status occupazionale	Low Skilled	Livello 2	Livello 3	Livello 4/5
	below level 2			
	%	%	%	%
Occupati	25,4	40,4	29,9	4,3
Disoccupati	35,3	42,6	20,6	1,5
Studenti	11,7	38,1	43,9	6,2
In pensione	37,8	46,7	15,2	0,4
Lavori domestici e di cura	35,9	49,3	14,2	0,6

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

2.1.1 Linee di intervento pertinenti

Gli interventi proposti sono riconducibili a tre direttrici principali: capacitazione degli individui, rinforzo delle motivazioni ad apprendere e incremento della qualità della governance: in estrema sintesi e senza pretesa di esaustività, occorrerebbe:

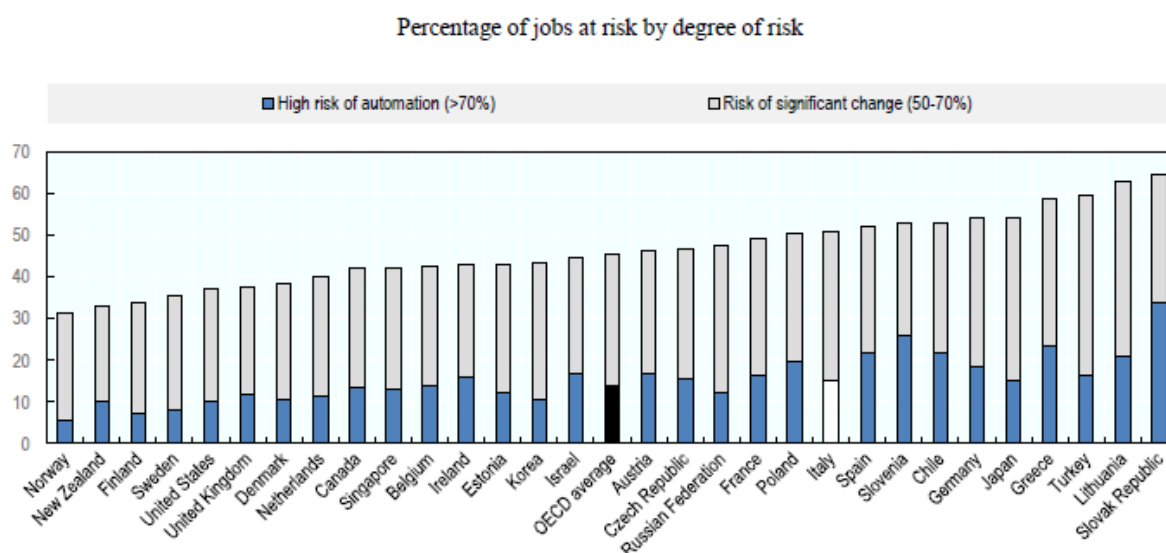
- attivare percorsi di riattivazione, *empowering* e *upskilling/reskilling* – di breve durata - finalizzati all’acquisizione di competenze chiave e di cittadinanza, nei casi previsti dalla norma anche come condizionali al percepimento di indennità;
- privilegiare l’acquisizione delle competenze sopra richiamate anche con modalità WBL, più efficaci rispetto agli stili cognitivi del target;
- imprimere una forte accelerazione nell’avvio di processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono lavori di domestici e di cura;
- mettere in rete le sperimentazioni e le attività esistenti – numerose, ma isolate – per finalità di *mutual learning* e per evitare dispersione di risorse nelle fasi di progettazione e valutazione degli esiti;
- valorizzare e sviluppare le università della terza età, le scuole popolari, i centri anziani etc. per il mantenimento delle competenze cognitive e non cognitive degli adulti. Includere tra le competenze quelle di prevenzione sanitaria e quelle riferibili all’educazione finanziaria di base;
- facilitare l’accessibilità di tutti i cittadini (inclusi quelli di recente immigrazione) ai contenuti delle reti di informazione, prestando particolare attenzione sulla necessità di acquisire come competenza preordinata all’accesso quella del pensiero critico e quella relativa alla capacità di individuare e selezionare contenuti attendibili dell’informazione disponibile in rete;
- incrementare l’adozione di modalità di apprendimento intergenerazionale per il passaggio reciproco di competenze – specialmente digitali di base – incoraggiando e sostenendo il ruolo attivo dei giovani come mentori delle componenti anziane della propria famiglia. Tali attività debbono essere promosse e supportate nei contesti scolastici e universitari frequentati dai giovani, attrezzando gli stessi rispetto al ruolo di “*reverse mentor*” che gli si chiede di svolgere.

¹⁵ Il questionario PIAAC, oltre ad utilizzare un approccio indiretto, basato esclusivamente sulla rilevazione di distinte e specifiche caratteristiche del rapporto individuo/lavoro, permette di classificare la condizione occupazionale dell’intervistato tramite approccio diretto basato sull’autodichiarazione della persona.

2.2 Gli occupati che svolgono attività di lavoro a basso valore aggiunto

Le nuove tecnologie cambiano processi produttivi, professioni e fabbisogni di competenze, in Italia come altrove nell'OCSE. In Italia il 15,2% dei posti di lavoro sono ad alto rischio di automazione e un ulteriore 35,5% potrebbe subire cambiamenti significativi¹⁶, con evidenti ricadute sul sistema dell'offerta formativa ed educativa che viene così sfidata e messa sotto pressione.

Figura 8 - Professioni a rischio di automazione e/o di cambiamenti significativi



Fonte: elaborazione Inapp su dati OCSE-PIAAC 2012

Poiché il lavoro è uno dei *driver* fondamentali delle competenze, favorisce l'uso e il mantenimento di quelle che gli individui già possiedono e tende a svilupparne di nuove, le competenze sono elemento decisivo della relazione tra cambiamento tecnologico e occupazione: intervenire in termini di *upskilling* e *reskilling* degli occupati diventa in questa chiave estremamente importante, dal momento che la disponibilità di una forza lavoro dotata di competenze adeguate consente alle organizzazioni di adottare le nuove tecnologie e di sfruttarne il potenziale produttivo.

Gli occupati sono la categoria, dopo gli studenti, che hanno al loro interno la minore incidenza di individui *low skilled*¹⁷.

L'analisi delle tipologie occupazionali dei lavoratori (attraverso la classificazione ISCO)¹⁸ mostra, però, come il fattore discriminante per le competenze sia la qualità dell'attività lavorativa svolta.

Tra le persone impiegate in attività a "basso valore aggiunto" (*elementary occupations*), quasi la metà (45,2%) sono *low skilled*. Tale percentuale tende notevolmente a ridursi (23% circa) tra gli occupati che appartengono alla categoria tipicamente impiegatizia (*semi-skilled whitecollar*), per ridursi nettamente (12,6%) tra i lavoratori impiegati in lavori ad elevata richiesta di competenze (*skilled occupations*).

¹⁶ Nei Paesi Ocse i due dati sono rispettivamente pari a 14% e 31,6%.

¹⁷ A fronte di ciò i dati ci dicono anche che, in tutti i Paesi partecipanti, i *low skilled* sono occupati in percentuali significativamente più basse rispetto agli *high skilled* e sono con maggiore frequenza esclusi dalla popolazione attiva. Inoltre, l'Italia è tra i Paesi in cui le persone con bassi livelli di competenze hanno tassi di occupazione più bassi (OECD, 2013a).

¹⁸ I dati sono stati elaborati sulla base della classificazione internazionale delle occupazioni ISCO al 1° digit che prevede 9 tipologie occupazionali: 0-Forze armate; 1-Dirigenti; 2-Professioni intellettuali e scientifiche; 3-Professioni tecniche intermedie; 4-Impiegati di ufficio; 5-Professioni nelle attività commerciali e nei servizi; 6-Personale specializzato addetto all'agricoltura, alle foreste e alla pesca; 7-Artigiani e operai specializzati; 8-Conducenti di impianti e macchinari e addetti al montaggio; 9-Professioni non qualificate.

Tabella 7 - Consistenza skills versus tipologie occupazionali (classificazioni ISCO)

Tipologia occupazionale	Low skilled	Livello 2	Livello 3	Livelli 4/5
	%	%	%	%
Skilled occupations	12,6	37,1	42,2	8,2
Semi-skilled white-collar occupations	23,1	44,8	29,1	3,0
Semi-skilled blue-collar occupations	39,7	41,7	17,2	1,4
Elementary occupations	45,2	39,7	14,4	0,7

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

Il rischio *low skilled* per lavoratori con bassa qualifica occupazionale aumenta in relazione al possesso o meno di un diploma. Infatti, in media, in Italia, i lavoratori occupati in occupazioni definite *elementary* o *semi-skilled* che non hanno completato l'istruzione secondaria superiore, presentano un rischio cinque volte maggiore di stare ai livelli più bassi di competenza, rispetto ai lavoratori impiegati in occupazioni *high-skilled* in possesso di un diploma.

Per quanto il fenomeno risulti prevedibile, va comunque evidenziata e monitorata la dimensione preoccupante che esso assume nel nostro Paese.

Se si guarda alla tipologia di lavoro svolto, i risultati PIAAC mostrano in tutti i Paesi che ai lavori a più alto livello di competenze/abilità (*skilled occupations*) corrispondono livelli maggiori di *proficiency* mentre, all'altro capo, i livelli minori corrispondono a coloro che non lavorano. Ebbene l'Italia ha non solo la più bassa percentuale in assoluto di adulti impegnati in *high-skilled jobs* (21,1%) ma anche la più alta percentuale in assoluto di 16-65enni che non hanno lavorato nei cinque anni precedenti l'indagine (28,4%)¹⁹.

2.2.2 Linee di intervento pertinenti

I percorsi di rafforzamento delle competenze dei lavoratori richiedono un sostanziale ripensamento, soprattutto nei casi in cui gli stessi continuano ad essere ancora molto focalizzati su aree adempimentali. Inoltre, la complessità dei contenuti richiede un buon livello di padronanza nelle competenze di base che viene molto spesso considerato come certamente esistente senza alcun processo di preventivo *assessment*.

Occorrerebbe, quindi, promuovere una offerta che coniughi e integri skills audit, recupero e rafforzamento delle *basic skills* e formazione continua, il più possibile individualizzata nei contenuti e nelle modalità di erogazione. In altri termini, alcune direttrici di lavoro potrebbero essere costituite dalle seguenti:

- riconoscere e promuovere l'importanza delle soft skills, con particolare riferimento alle capacità relazionali, di lavoro cooperativo, alla resilienza e all'adattamento, particolarmente importanti per operare in modo efficace in contesti dove le informazioni circolano e le decisioni vengono prese in modo scarsamente formalizzato;
- promuovere percorsi di rafforzamento delle capacità di utilizzare in modo adeguato ed efficiente le nuove tecnologie digitali, anche rispondendo al bisogno di rendere maggiormente solida la dotazione di competenze di base;
- promuovere percorsi di *upskilling* e *reskilling* coerenti con standard di contenuto e durata che permettano il riconoscimento e la validazione – anche parziale – delle competenze, anche funzionali rispetto a percorsi di riconoscimento di una qualifica;
- promuovere alleanze e accordi tra gli attori socio-economici dei territori per sfruttare appieno le potenzialità delle azioni svolte in un quadro di sussidiarietà orizzontale, anche attraverso il sostegno alla costituzione delle reti territoriali dei servizi previsti dalla normativa sull'apprendimento permanente;

¹⁹ A titolo di comparazione, le analoghe percentuali per l'Olanda sono il 42,5% e il 12,5%.

- avviare protocolli di collaborazione tra Imprese e CPIA per garantire che la flessibilizzazione di percorsi di *upskilling* dei lavoratori (soprattutto in materia di alfabetizzazione funzionale) sia attivata in funzione di incremento della qualificazione) o ottenimento di un titolo superiore rispetto a quello già posseduto dal lavoratore (livelli 3 o 4 dell'EQF);
- utilizzare le risorse dei Fondi interprofessionali per andare oltre le attività formative obbligatorie per le imprese (salute e sicurezza sul lavoro) e sviluppare invece le competenze di base di lavoratrici e lavoratori "deboli" a rischio di licenziamento o sostituzione.

2.3 Persone provenienti da contesti socio-culturali svantaggiati

Le competenze espresse dagli adulti sono fortemente correlate al background familiare di provenienza. Questo dato, ben noto in letteratura già da molti anni, è confermato in PIAAC in tutti i Paesi partecipanti: le persone con bassi livelli di competenze provengono prevalentemente da famiglie svantaggiate culturalmente, in cui i genitori hanno bassi livelli di istruzione (OECD, 2013).

Questa tendenza è particolarmente evidente in Italia dove l'86% dei *low skilled* proviene da famiglie in cui entrambi i genitori hanno un titolo di studio inferiore al diploma mentre solo il 2,4% ha almeno un genitore laureato.

Tabella 8 - Titolo di studio dei genitori: confronto tra *low skilled* e *high skilled*

	Titolo di studio genitori	%
Low skilled: inferiore a livello 2	Nessun genitore ha il diploma	86
	Almeno un genitore ha un diploma	11,6
	Almeno un genitore ha una laurea	2,4
High skilled: livelli 4/5	Nessun genitore ha il diploma	46
	Almeno un genitore ha un diploma	32,9
	Almeno un genitore ha una laurea	21,1

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

Inoltre, il 72,6% dei *low skilled* è cresciuto in una famiglia in cui erano presenti un numero limitato di libri²⁰, percentuale significativamente più alta rispetto allo stesso dato medio nazionale (51,9%) e soprattutto più che triplo rispetto a chi si colloca ai livelli 4 e 5²¹.

²⁰ Indice socio economico in PIAAC: Sono stati utilizzati, tra i vari possibili indicatori del background familiare, il titolo di studio dei genitori ed il numero dei libri presenti nella famiglia di origine quando la persona aveva 16 anni, ampiamente presenti in letteratura e nelle indagini internazionali sulle competenze che hanno preceduto PIAAC (ALL e IALS)

²¹ Solo il 20% degli *high skilled* proviene da un contesto culturale più svantaggiato (meno di 25 libri) mentre quasi la metà degli *high skilled* proviene da contesti familiari culturalmente "ricchi" (più di cento libri).

Tabella 9 - Numero di libri presenti in famiglia: confronto tra low skilled e high skilled

Livello	Numero di libri presenti in famiglia	%
Low skilled: inferiore a livello 2	10 libri o meno	49,5
	da 11 a 25 libri	23,1
	da 26 a 100 libri	20,5
	da 101 a 200 libri	4,0
	da 201 a 500 libri	1,8
	più di 500 libri	1,1
High skilled: livelli 4/5	10 libri o meno	5,01
	da 11 a 25 libri	15,5
	da 26 a 100 libri	30,6
	da 101 a 200 libri	25,0
	da 201 a 500 libri	15,5
	più di 500 libri	8,4

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

2.3.1 Linee di intervento pertinenti

A fronte delle evidenze sopradescritte, l'obiettivo dovrebbe essere sempre più quello di individuare, sviluppare ed attuare interventi che possano ridurre gli effetti del background di partenza sugli *outcomes* delle persone, per favorire un maggiore livello di inclusione sociale. Concretamente occorrerebbe:

- avviare campagne di promozione e diffusione della lettura, sostenendo e valorizzando il ruolo delle biblioteche pubbliche, con particolare riferimento a quelle comunali e scolastiche, agendo anche sulla riorganizzazione degli orari di accesso e sull'individuazione di figure di tutor per guidare e sostenere l'utenza adulta.
- attivare accordi con case editrici per consentire l'acquisto di libri a prezzi contenuti, in presenza di comprovate difficoltà economiche.

2.4 I migranti

Lo status migratorio rappresenta un'ulteriore variabile di background fortemente legata alla tematica degli adulti con bassi livelli di competenze.

Come prevedibile, i risultati PIAAC mostrano che le persone nate in paesi diversi da quelli in cui risiedono e che hanno svolto i test in una lingua diversa dalla madrelingua, sono in una situazione di evidente svantaggio rispetto al possesso delle competenze necessarie per integrarsi nella realtà lavorativa e sociale del paese che li ospita. In Italia, il fenomeno appare particolarmente marcato: tra i migranti i *low skilled* in *literacy* sono il 43,3%, a fronte di una media OCSE PIAAC che è circa il 24%.

Inoltre, la situazione peggiora se si analizzano i migranti di lingua straniera provenienti da un background socio-economico svantaggiato (che costituiscono, purtroppo, la maggioranza della popolazione migrante nel nostro Paese).

Gli immigrati provenienti da contesti svantaggiati hanno una probabilità quasi sette volte maggiore di raggiungere i più bassi livelli di competenze nella scala di *literacy*, rispetto ai nativi provenienti da contesti svantaggiati.

Tra le variabili che incidono positivamente sulle competenze e sul conseguente processo di integrazione socio-culturale, si confermano l'età di arrivo e il tempo di permanenza nel Paese di immigrazione.

Tabella 10 - Migranti per numero di anni di permanenza nel paese ospitante: livelli di competenza in literacy

N° anni nel Paese ospitante	Low Skilled %	Livello 2 %	Livello 3 %	Livello 4/5 %
0-5 anni	57,5	33,9	8,4	0,3
6-10 anni	45,0	44,1	10,9	0,1
11-15 anni	42,9	44,5	9,5	3,1
>15 anni	32,7	44,8	20,8	1,8

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

Infine, una informazione interessante emerge dai risultati relativi alla *numeracy*: in questo dominio i migranti raggiungono, in media²², un punteggio medio più alto rispetto alla *literacy* e si rileva una percentuale minore di *low skilled* (41,7% vs 43,3% in *literacy*), un aumento consistente della percentuale di individui che raggiungono il livello 3 (19% vs 12,8% in *literacy*) e una maggiore percentuale di *high skilled* (2,8% vs 1,8% in *literacy*).

Queste differenze segnalano come il gap di competenze tra nativi e migranti, in parte, dipendano dalla difficoltà di comprendere ed esprimersi correttamente nella lingua del Paese ospitante.

Tabella 11 - Nativi e migranti per livelli di competenza in literacy e numeracy.

Soggetti	Low skilled %	Livello 2 %	Livello 3 %	Livello 4/5 %
Nativi (literacy)	25,4	42,5	28,5	3,6
Migranti (literacy)	43,3	42,1	12,8	1,8
Nativi (numeracy)	31,1	38,9	25,2	4,9
Migranti (numeracy)	41,7	36,6	19	2,8

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

2.4.1 Linee di intervento pertinenti

Le linee di attività che dovrebbero essere cantierate al più presto dovrebbero prevedere:

- l'attivazione di percorsi di IVC erogati da specialisti con affiancamento mediatori culturali in fase di *assessment* (oltre a supportare le esigenze di tipo linguistico-culturale, risulterebbero particolarmente utili ed efficaci i servizi specifici che accompagnino le persone immigrate in un percorso individuale di riappropriazione delle proprie competenze, finalizzato alla loro valorizzazione e riconoscimento e, laddove possibile, alla certificazione delle competenze acquisite in contesti non formali e informali. Come già evidenziato nel Rapporto della Commissione di Esperti del progetto PIAAC²³, *“la certificazione delle competenze acquisite nei Paesi di origine dai lavoratori immigrati è inoltre uno strumento importante per migliorare il match tra domanda e offerta di lavoro e per utilizzare al meglio le competenze di chi viene a lavorare nel nostro Paese”*;
- l'avvio di processi di progressiva integrazione linguistica, sociale e lavorativa, anche attraverso la sperimentale introduzione di percorsi di alfabetizzazione linguistica orientati al conseguimento dell'apprendimento della lingua italiana di livello B1.

²² Ricordiamo che il punteggio medio sulla scala di literacy ottenuto dai migranti è pari a 225 a fronte del 253 dei nativi mentre per numeracy è 227 quella dei migranti contro 288 dei nativi.

²³ Rapporto della Commissione di Esperti sul Progetto PIAAAC “Migliorare le competenze degli adulti italiani”, Roma, 2014

2.5. Giovani che abbandonano precocemente i percorsi di istruzione ²⁴

I giovani *early school leaver* ottengono nelle prove PIAAC un punteggio medio di *literacy* di 47 punti inferiore rispetto ai coetanei che sono ancora nei percorsi di istruzione formale (una distanza pari a quella che caratterizza un intero livello). I 16-24enni italiani che hanno abbandonato precocemente gli studi si collocano in media al livello 1 in *literacy*, un livello di competenze davvero insufficiente e allarmante per questa fascia d'età. Va inoltre sottolineato che neanche il lavoro sembra favorire le competenze, come di solito si verifica: nei 16-24enni lo status di occupato non è associato a migliori competenze, come accade per tutte le altre coorti d'età, ma alla percentuale più alta di *low skilled*.

L'inserimento precoce nel mondo del lavoro, non sostenuto da un adeguato bagaglio di competenze di base, colloca questi giovani per lo più in attività lavorative a basso valore aggiunto che non consentono loro né di agire le competenze che possiedono, né di svilupparne di nuove (poca probabilità di ricevere ulteriore formazione sul lavoro), imprigionandoli in una spirale negativa che li rende soggetti particolarmente vulnerabili sul mercato del lavoro.

Tabella 12 - Distribuzione percentuale della popolazione 16-24 anni nei vari livelli di competenza di *literacy* per partecipazione/abbandono studio senza aver completato ISCED3 o titolo più alto

Partecipazione/abbandono	Low Skilled %	Livello 2 %	Livello 3 %	Livello 4/5 %
Completed ISCED 3 or is still in education	13,8	40,4	40,8	5
Not in education, did not complete ISCED 3	45,9	41,3	11,6	1,1

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

2.5.1 Linee di intervento pertinenti

Facendo diretto riferimento all'equazione di J. Eckmann (2013)²⁵ e alla conclusione che la "competenza genera competenza", l'importanza di investire sulle competenze dei giovani e degli adulti che hanno abbandonato precocemente i percorsi educativi e formativi assume particolare peso in considerazione dei bassi livelli di conoscenze possedute, in partenza, e del fatto che molto frequentemente questa situazione è associata a provenienza da contesti familiari svantaggiati e culturalmente deprivati. Le linee di intervento debbono considerare azioni con finalità e obiettivi di rimotivazione all'investimento in educazione e formazione e la messa a disposizione di un'offerta di servizi educativi che non riproduca le cause dell'abbandono precoce. Tra queste azioni occorrerebbe includere almeno le seguenti:

- accompagnamento e sostegno all'apprendimento personalizzato, tramite attività di tutoraggio, personalizzazione dell'apprendimento, workshop motivazionali e coinvolgimento dei gruppi primari e secondari dei destinatari;
- attivazione presso le strutture esistenti (soprattutto, CPI, sportelli dei servizi sociali e CPIA) servizi di *counseling* e *coaching*, dotandoli di personale esperto nelle pratiche di ascolto;

²⁴ Il dato PIAAC su questo fenomeno riguarda, nella media internazionale, circa il 10% dei giovani tra 16 e 24 anni. In il 17,5% (2012-13). I dati Eurostat relativi ai giovani di età compresa tra 18 e 24 anni evidenziano un trend in diminuzione che va dal 19,2% del 2009 al 15% del 2014 fino al 14% del 2017 (secondo i dati disponibili resi noti nella pubblicazione Eurydice Italia del 2018) che tuttavia ci vede ancora distanti dalla media europea (10,6%).

²⁵ le competenze che un individuo ha al tempo (t+1) sono determinate dall'interazione delle competenze sviluppate nel periodo precedente t, dall'investimento effettuato a favore della persona nel periodo t e dal contesto familiare di provenienza del ragazzo" (Heckman, Kautz, 2013)

- promozione dell'offerta dell'IeFP soprattutto quelle che implica una erogazione in modalità duale, promuovendo il ricorso prevalente a metodologie didattiche esperienziali nei contesti formali di apprendimento (CPIA, Agenzie formative);
- promozione dell'uso delle esistenti passerelle tra istruzione e formazione professionale e le altre offerte formative, per supportare le transizioni e le strategie di recupero del gap di competenze da parte dei soggetti più fragili e con esperienze di fallimento educativo;
- pieno sfruttamento del potenziale delle TIC e di piattaforme didattiche *online*, fruibili grazie ad un'interazione attiva con tutor didattici e gruppi di pari.

2.6 NEET

"I giovani che non lavorano e non studiano (NEET) costituiscono il gruppo che non solo ha i peggiori livelli di proficiency nelle competenze fondative, ma che è a maggior rischio di regressione delle competenze acquisite nei percorsi educativi": la constatazione e la successiva valutazione era già contenuta nel rapporto della Commissione Esperti del progetto PIAAC²⁶. Questo segmento di popolazione, sul quale negli ultimi anni si concentra l'attenzione di studiosi e decisori politici, rappresenta²⁷ l'11% dei giovani 16-24enni e oltre il 20% dei 25-34enni.

I dati emersi dai test cognitivi di PIAAC evidenziano che lo status di NEET riduce le competenze dei giovani e ne condiziona la qualità ed il successivo sviluppo.

Tabella 13 - Distribuzione nei livelli di competenza dei giovani 16-24enni per situazione occupazionale/formativa (valori percentuali)

Livello	Studenti	Lavoratori	Studenti-lavoratori o viceversa	Ha svolto corsi negli ultimi 12 mesi	NEET
Low Skilled (livello 1 e inferiore a 1)	12,2	41,5	5,5	10,8	32,6
livello 2	39,5	36,0	46,8	28,3	54,8
livello 3	41,9	20,1	46,8	59,4	12,5
Livelli 4/5	6,3	2,4	0,9	1,5	0

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

La probabilità di stare al livello 2 o ad un livello più basso sulla scala di competenze di *literacy*, in Italia, per i NEET di 16-24enni è cinque volte maggiore rispetto ai coetanei che studiano o sono in formazione. Tra i giovanissimi NEET italiani, di fatto, quasi uno su tre è *low skilled* (32,6%). La situazione peggiora nella coorte d'età successiva: tra i NEET di età compresa tra i 25 e i 34 anni i *low skilled*.

²⁶ Op.cit., pag. 10

²⁷ Dato PIAAC rilevato al 2012-13

Tabella 14 - Distribuzione nei livelli di competenza dei giovani 24-35enni per situazione occupazionale/formativa (valori percentuali)

Livello	Studenti	Lavoratori	Studenti-lavoratori o viceversa	Ha svolto corsi negli ultimi 12 mesi	NEET
Low Skilled (livello 1 e inferiore a 1)	7,0	21,9	6,3	15,7	33,2
livello 2	33,9	35,5	28,2	43,9	47,1
livello 3	54,9	36,3	48,1	30,6	19,2
Livelli 4/5	4,3	6,3	17,3	9,8	0,4

Fonte: elaborazione INAPP su dati OCSE-PIAAC 2012

2.6.1 Linee di intervento pertinenti

Fermo restando che rispetto al target dei NEET esistono dispositivi e interventi i cui margini di efficacia sono stati esplorati, misurati e apprezzati nel quadro dell'implementazione di Garanzia Giovani; e che in larga parte tali interventi sono riproducibili anche per una larga parte degli adulti che corrispondono a questa situazione, vengono qui di seguito evidenziate non linee di azione, quanto – piuttosto - riflessioni e suggerimenti per migliorarne l'efficacia in fase di implementazione:

- evidenziare negli interventi di *upskilling* e *reskilling* diretti a questo gruppo, ai fini del rafforzamento della motivazione sottostante la scelta di impegnarsi eventualmente compiuta, la relazione diretta tra le competenze-obiettivo e la loro immediata utilizzabilità;
- l'adozione di metodologie didattiche innovative e pertinenti rispetto ai fabbisogni dei NEET presuppone un importante investimento in formazione/riqualificazione degli educatori e dei formatori;
- un'offerta educativa e formativa pertinente e mirata sulle competenze di alfabetizzazione funzionale non può prescindere dalla realizzazione di moduli formativi erogati in impresa, e non deve essere necessariamente finalizzata al raggiungimento del diploma o della qualifica.