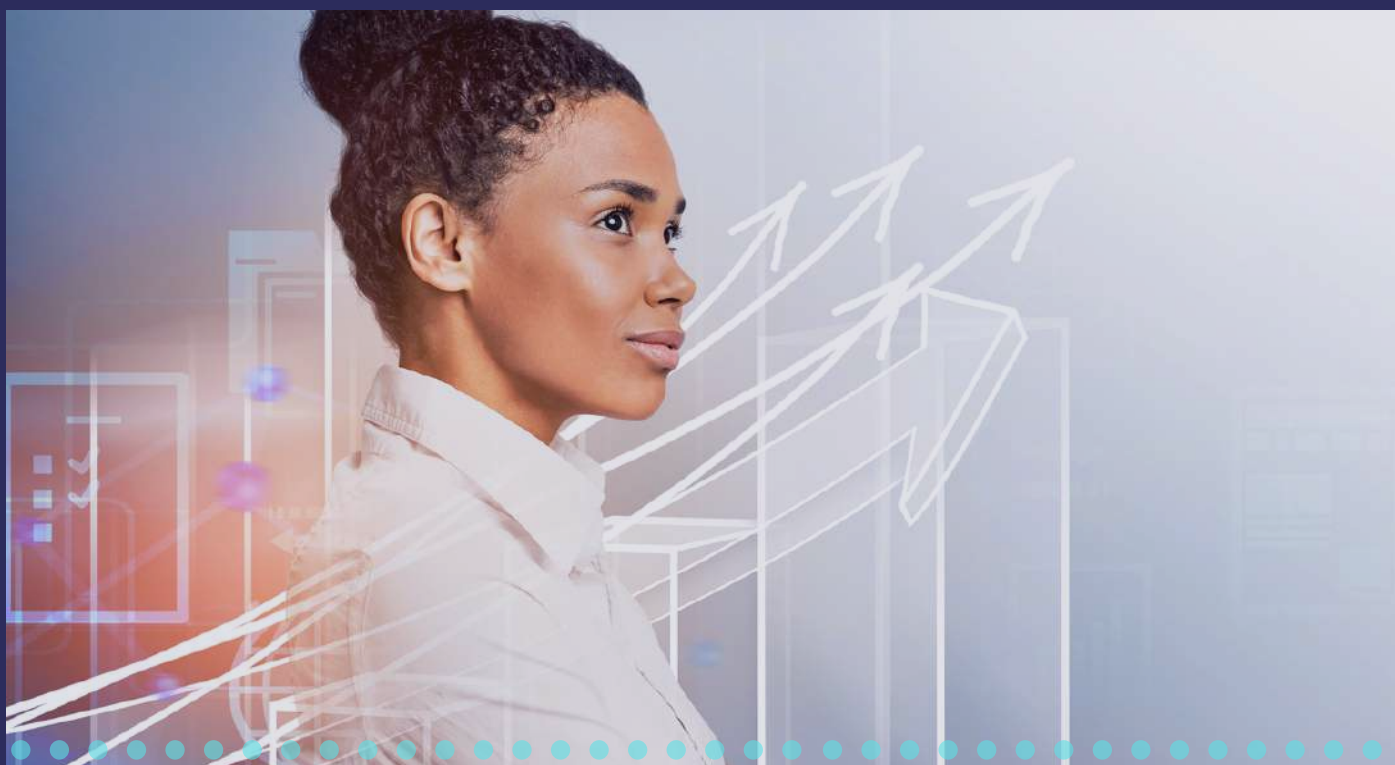


#COHESION



IL WEB MAGAZINE SULLE POLITICHE DI COESIONE
DICEMBRE 2022 - ANNO II - NUMERO 10



POLITICHE PER IL CAPITALE UMANO, IL LAVORO E LE COMPETENZE PROFESSIONALI

SPECIALE
POLITICHE ATTIVE
DEL LAVORO

FOCUS
SOFT
SKILLS

HANNO CONTRIBUITO A QUESTO NUMERO

**Giulia Amato, Lucio Lussi,
Oriana Blasi, Roberto Medde,
Valeria Turano, Marco Cocchiara,
Paolo Galletta, Manuel Ciocci,
Fabrizio Iannoni, Elita Anna Sabella,
Alessia Fedele, Maddalena Rinaldi,
Antonella Giordano, Isabella Sala,
Orsola Fornara, Alessandra Biancolini,
Michela Bastianelli, Lucilla Di Rico,
Ludovica Iarussi, Elena Viscusi,
Carmela Sfregola, Paolo De Nigris,
Annalisa Granatino, Fabio Relino,
Anna Maria Linsalata, Gabriele
Marzano, Raffaella Rotiroti,
Valeria Covarelli, Elisabetta Volpi**



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*



*Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica*

ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro



PON IMPRESE E COMPETITIVITÀ
INIZIATIVA PMI
2014-2020
Riacendiamo lo sviluppo

**Interreg
Greece-Italy**
European Regional Development Fund



FESR POR CAMPANIA
2014-2020

**POR FESR
EMILIA-ROMAGNA**
2014/2020

**FESR
MARCHE**
PROGRAMMA OPERATIVO REGIONALE
POR 2014-2020



porFesr

Programma Operativo Regionale
Fondo Europeo
di Sviluppo Regionale

Il punto di incontro tra le capacità e le competenze individuali innate, da un lato, e le conoscenze acquisite nel corso della vita costituiscono il **capitale umano**, la tematica al centro del decimo numero di Cohesion Magazine.

Uno studio dell'OCSE associa il capitale umano ad un'ampia gamma di benefici, sia economici sia non economici, tra i quali si rilevano quelli di una migliore salute, una durata di vita più lunga e una maggiore probabilità di partecipare alla vita sociale. Se analizziamo invece il profilo economico, i vantaggi del capitale umano possono essere intesi sia in termini di **prosperità individuale** che in termini di **prosperità economica nazionale**. Il valore dell'economia del sapere negli ultimi anni è sempre più collegato alla produzione e alla gestione di dati e informazioni, e ha provocato congiuntamente alla globalizzazione delle professioni e delle competenze notevoli cambiamenti nelle tipologie di lavoro.

Le risorse della politica di coesione garantiscono da sempre particolare attenzione alla valorizzazione del capitale umano, delle competenze e delle politiche del lavoro. E le esperienze raccontate in questo numero dimostrano che i Programmi Operativi Regionali e i Programmi Operativi Nazionali hanno definito una serie di progettualità efficaci.

Come specificato nell'**Accordo di Partenariato 2021-2027** gli investimenti promossi dalla politica di coesione, una volta superata la fase più acuta della crisi legata alla pandemia sosterranno una ripresa economica fondata su basi nuove, sostenibili e orientate all'innovazione, e questi interventi riguardano anche l'incremento della qualità del capitale umano impegnato nei diversi settori produttivi e nel mondo pubblico.

Accanto ai fondi della coesione c'è una fetta cospicua del PNRR, ben 45 miliardi, che finanzia il capitale umano: 14 miliardi saranno investiti in progetti finalizzati a formare nuove competenze, 6 miliardi saranno destinati all'assunzione di nuovo personale, 19 miliardi andranno in progetti di ricerca e sviluppo e ampliamento dell'offerta di beni pubblici e 5 miliardi saranno gestiti per potenziare e migliorare la pubblica istruzione e la formazione.

Tra le pagine di questo numero di Cohesion Magazine troverete uno speciale dedicato alle **Politiche attive del lavoro**, curato interamente dall'Anpal, e gli approfondimenti sui **Conti Pubblici Territoriali** e i progetti della **Cooperazione Territoriale Europea**. In questo numero sono presenti nuovi contributi provenienti dalla pubblica amministrazione che raccontano gli investimenti nel capitale umano per **garantire la crescita delle PA**.

Cohesion taglia il traguardo del decimo numero, un giro di boa utile per fare i primi bilanci. La redazione continua a crescere e a coinvolgere nuovi colleghi da Ministeri ed enti locali, e nelle prossime settimane appronteremo un piano editoriale che sia in grado di garantire nel 2023 un ulteriore slancio alla diffusione del magazine.

Cogliamo l'occasione per ringraziare tutti voi **lettori** che siete sempre più numerosi e con le vostre osservazioni state contribuendo alla crescita di Cohesion. A voi i nostri migliori auguri per il nuovo anno, che sia ricco di **entusiasmo, curiosità e interessanti letture!**

Buon Nuovo Anno 2023!

Per informazioni, richieste di partecipazione e suggerimenti scrivete a comunicazione@agenziacoesione.gov.it

#No10

03 Editoriale

06 PA 110 e lode e Syllabus per le competenze digitali: dall'investimento nel capitale umano la crescita delle amministrazioni pubbliche

08 Il 2023 è l'Anno europeo delle competenze

10 L'Europa e le nuove generazioni. Quale futuro?

12 I progetti della Cooperazione Territoriale Europea per la creazione di nuove competenze

14 Lavorare nella Blue&Green Economy.
La sfida del progetto europeo MYSEA

17 Politiche attive del lavoro

SPECIALE

18 Giovani, donne e lavoro: focus sul nuovo programma nazionale Fse+

20 Il Nuovo Rapporto italiano di referenziazione al Quadro europeo delle Qualificazioni

22 Il Fondo nuove competenze per le transizioni verde e digitale

24 Il FEG: un fondo europeo per ricollocare i lavoratori di aziende in crisi



SOMMARIO



**L'analisi dei dati sulla formazione
secondo i Conti Pubblici Territoriali**

26

Le competenze e il lavoro al tempo del covid-19: cosa sta cambiando? **30**

**Il PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 sostiene le Università
per accrescere le competenze professionali** **32**

**Dal PON Imprese e Competitività una piattaforma innovativa
per la formazione e l'inserimento lavorativo dei migranti** **34**

**Gli interventi di sviluppo delle competenze professionali
del capitale umano in Umbria nel FSE 2014-20** **36**

**Formazione e lavoro, dalla Campania
un sistema integrato per valorizzare il capitale umano** **38**

**Robotica e sensori. Nelle Marche l'innovazione delle PMI
crea occupazione: l'esempio di Carbon Mind** **40**

**L'Emilia-Romagna chiama i giovani talenti,
una legge per investire sulle loro competenze. E sul futuro** **42**

FOCUS

Soft Skills **44**

PA 110 e lode e Syllabus per le competenze digitali: dall'investimento nel capitale umano la crescita delle amministrazioni pubbliche

Il cambiamento parte dalle persone. E nella Pubblica Amministrazione è il personale di enti, ministeri e strutture locali a diventare lo strumento principale dell'innovazione. **Rendere più efficiente ed efficace l'azione pubblica** implica la costruzione di una **strategia solida** in grado di **valorizzare le competenze migliori** per gestire le sfide della PA, comprese quelle collegate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'iniziativa **"PA 110 e lode"** è frutto di un protocollo di intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministero dell'Università e della Ricerca e consentirà a tutti i dipendenti pubblici di usufruire di un **incentivo per l'accesso all'istruzione terziaria**: corsi di laurea, corsi di specializzazione e master.

Il progetto è co-finanziato con i Fondi Europei del **Programma Operativo Nazionale Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020** e conferma la piena aderenza delle risorse e delle strategie della politica di coesione all'ammodernamento e al rafforzamento della Pubblica Amministrazione.

I Protocolli tra il Dipartimento della Funzione Pubblica e le Università prevedono, tra l'altro, contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca, dottorati di ricerca, formazione universitaria professionalizzante e forme contrattuali flessibili nelle PA.

Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei 3,2 milioni di dipendenti pubblici avviato dal DFP prevede un grande investimento sul capitale umano per rafforzare le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenziare strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Oltre a PA 110 e lode, il Piano prevede anche il **Syllabus per la formazione digitale**, un progetto attraverso il quale le amministrazioni hanno segnalato **325.345 dipendenti** per la partecipazione al **programma di assessment e rafforzamento delle competenze** necessarie per supportare la transizione digitale.



Syllabus

per la formazione digitale

 **Dipartimento della funzione pubblica**

La successiva programmazione delle attività di formazione è stata effettuata sulla base delle richieste pervenute, tenendo conto di contingenze operative, tempistiche e preferenze indicate. L'offerta formativa comprende contenuti utili a colmare i gap di conoscenza e migliorare le competenze resi disponibili, in via sperimentale a titolo gratuito, da top player del settore tecnologico, nazionali e internazionali. La partecipazione all'iniziativa è gratuita per amministrazioni e lavoratori. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione che alimenterà il "fascicolo formativo del dipendente", destinato a confluire nel "fascicolo del dipendente", in corso di realizzazione.

La politica di coesione e le risorse del PNRR appaiono sempre di più come una grande opportunità per investire nella crescita professionale dei dipendenti pubblici che si traduce in una crescita delle amministrazioni e del loro sistema di competenze organizzative, essenziale per fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.



#CREDITS

**Dipartimento della
Funzione Pubblica**



Il 2023 è l'Anno europeo delle competenze

Lo scorso 14 settembre la Presidente della Commissione europea Ursula Von der Leyen nel suo **discorso sullo stato dell'Unione 2023** ha annunciato che, sulla base della **proposta** adottata dalla Commissione UE, il prossimo anno sarà l'**Anno Europeo delle competenze**.

L'iniziativa pone l'attenzione sulla necessità di trovare una soluzione condivisa tra i Paesi dell'Unione Europea ad alcuni problemi. Il primo in ordine di priorità riguarda l'esigenza di **velocizzare il processo di digitalizzazione, cui seguono il miglioramento della risposta alla crisi climatica, il consolidamento della ripresa post-pandemia e il rafforzamento dei valori europei** minacciati dai conflitti internazionali.

In tale contesto, l'**apprendimento** lungo tutto l'arco della vita rappresenta una risposta fondamentale per la crescita non solo delle competenze individuali ma dell'economia in generale.

L'etimologia stessa del termine "**competenza**", dal latino *cum* e *petere* che significa "*chiedere, andare insieme, convergere verso un medesimo punto*" mette in luce quanto l'acquisizione di conoscenze e abilità personali possano essere messe al servizio della collettività per il raggiungimento di obiettivi comuni e diventare, quindi, "competenze" utili al progresso della società.

In questa ottica sta diventando sempre più impellente la necessità di adeguare le competenze al mercato del lavoro, tenuto conto che attualmente oltre tre quarti delle imprese dell'Unione Europea incontrano difficoltà nel trovare lavoratori qualificati e i dati Eurostat più recenti indicano che solo il 37% degli adulti segue con regolarità **corsi di formazione**. Inoltre, 4 cittadini europei su 10 **non dispongono delle competenze digitali di base**.



Già nel 2021, in ben 28 attività lavorative (dall'edilizia all'assistenza sanitaria, dall'ingegneria all'informatica) si registravano carenze in termine di competenze.



Come ha sottolineato il Commissario europeo per l'occupazione, gli affari sociali e l'integrazione, Nicolas Schmit ***"Le competenze significano posti di lavoro, posti di lavoro di qualità. Durante l'Anno europeo delle competenze, abbiamo l'opportunità di collegare i punti tra la formazione orientata al mercato del lavoro e la carenza di manodopera. Per garantire che la transizione verso un'economia carbon neutral sia veramente equa e inclusiva, abbiamo bisogno di investimenti massicci e immediati nelle competenze delle persone."***

Con l'anno europeo delle competenze l'Unione Europea si prefigge di:

- favorire gli investimenti destinati ad una formazione più efficace e inclusiva per migliorare il potenziale della forza lavoro europea, facilitando la mobilità tra un posto di lavoro e l'altro;
- sostenere la realizzazione delle inclinazioni e degli interessi delle persone, facilitando l'incontro con le esigenze di personale qualificato delle aziende. Un'attenzione particolare sarà dedicata al coinvolgimento dei NEET cioè delle persone fuori da ogni percorso di istruzione, formazione e occupazione;
- migliorare l'attrattività delle aziende europee per stimolare la mobilità da Paesi terzi, attraverso l'attivazione di percorsi di apprendimento e facilitando il riconoscimento delle qualifiche.

Tutti questi obiettivi sono profondamente legati all'acquisizione delle otto competenze chiave per l'apprendimento permanente, indicati nella **Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 maggio 2018**:

- **competenza alfabetica funzionale** che indica la capacità di individuare, comprendere, esprimere, creare e interpretare concetti, sentimenti, fatti e opinioni, in forma sia orale sia scritta, utilizzando materiali visivi, sonori e digitali attingendo a varie discipline e contesti;
- **competenza multilinguistica** ovvero la capacità di utilizzare diverse lingue in modo appropriato ed efficace allo scopo di comunicare;
- **competenza matematica e competenza in scienze, tecnologie e ingegneria** ;
- **competenza digitale** che stimola l'interesse per le tecnologie digitali e il loro utilizzo con spirito critico e responsabile :
- **competenza personale, sociale e capacità di imparare a imparare**, che comporta la capacità di riflettere su sé stessi, di gestire efficacemente il tempo e le informazioni, di lavorare con gli altri in maniera costruttiva, di mantenersi resilienti e di gestire il proprio apprendimento e la propria carriera;
- **competenza in materia di cittadinanza**, che consente di agire da cittadini responsabili e di partecipare pienamente alla vita civica e sociale, in base alla comprensione delle strutture e dei concetti sociali, economici, giuridici e politici oltre che dell'evoluzione a livello globale e della sostenibilità.
- **competenza imprenditoriale**, che si riferisce alla capacità di agire sulla base di idee e opportunità e di trasformarle in valori per gli altri
- **competenza in materia di consapevolezza ed espressione culturale** che implica la comprensione e il rispetto di come le idee e i significati vengono espressi creativamente e comunicati nelle diverse culture e nelle arti.

Tutte queste competenze si sposano perfettamente con gli **obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDG)**, in particolare dell'SDG 4.7, che promuove l'acquisizione di conoscenze sulla natura multidimensionale dei cambiamenti climatici e sull'utilizzo sostenibile delle risorse naturali.



Per raggiungere gli obiettivi stabiliti, l'UE potrà contare sulle numerose **iniziative** già in atto per sostenere lo sviluppo delle abilità. Tra queste, ad esempio, l'**agenda per le competenze per l'Europa**, la **nuova agenda europea per l'innovazione** e la **strategia europea per le università**.

Tra gli altri **programmi** che possono sostenere lo sviluppo delle competenze ci sono il **programma InvestEU**, il **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione** per i lavoratori espulsi dal lavoro, il **Fondo europeo di sviluppo regionale**, il **Fondo per una transizione giusta**, il **corpo europeo di solidarietà**, il **programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE)**, il **Fondo per la modernizzazione**, lo **strumento di sostegno tecnico** e lo **strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale**



#CREDITS

**Agencia per la
coesione
territoriale**



L'Europa e le nuove generazioni. Quale futuro?

Nel quadro economico, sociale e sanitario all'interno del quale prende vita la **European Skills Agenda**, documento di svolta del luglio 2020 in cui la Commissione europea pone alla base della crescita dei suoi territori l'uomo e le sue personali abilità, assume particolare risalto il nodo della occupazione giovanile, tanto che, contestualmente all'Agenda stessa, la Commissione ha presentato un pacchetto di azioni volte proprio a facilitare il pieno sviluppo del potenziale dei giovani nei territori dell'Unione.

In piena pandemia, nel momento in cui mostrava il suo volto più spietato, era risultato indispensabile pensare a degli strumenti volti al sostegno dell'occupazione di una fascia di popolazione destinata a pagare più duramente, nel tempo, il prezzo della crisi sanitaria.

La Commissione quindi non ha voluto che i mesi più difficili della crisi sanitaria passassero senza almeno operare una spinta a soluzioni nuove per problemi nuovissimi e ulteriori. Pur spettando ai singoli stati la fattiva creazione di strumenti normativi idonei allo scopo, L'UE ha potuto senz'altro agevolare azioni positive e operare con strumenti di aiuto e indirizzo normativo e politico.

Soprattutto nel dibattito che ha preceduto il **Next Generation EU** ed in quello tuttora in corso sul bilancio per il settennato 2021-2027, L'UE ha virtualmente corretto la direzione delle politiche europee adeguandole alle esigenze portate dalla transizione verde e digitale e rendendole anche, in tal modo, orientate alla crescita del lavoro giovanile.

Il pacchetto del 2020 della Commissione a sostegno del lavoro giovanile è costruito attorno all'obiettivo di rendere le strutture occupazionali capaci di destinare alle prossime generazioni sufficienti offerte e garanzie di lavoro. Questo è stato realizzato attraverso punti fermi che ispirano tutti i provvedimenti compresi nel pacchetto, tra i quali troviamo la formazione professionale, l'attenzione e la cura degli apprendistati e la programmazione a lungo termine di misure aggiuntive specifiche per il sostegno all'occupazione giovanile.

Gli esiti concreti del lavoro degli organi della UE su questi temi è però, occorre sottolinearlo, condizionato dalla positiva partecipazione degli Stati membri che dovranno intensificare l'attività legislativa nella stessa direzione, anche avvalendosi della intensa e significativa attività di sostegno finanziario nell'ambito di Next Generation EU.





In proposito, e solo a titolo di esempio, possiamo ricordare i possibili contributi europei per: sovvenzioni e prestiti per giovani imprenditori; bonus per **PMI** che assumono apprendisti; **formazione** per le nuove competenze necessarie sul mercato del lavoro; investimenti per lo sviluppo delle reti e del digitale.

“Onorevoli deputate, onorevoli deputati, per il futuro dei nostri figli occorre sia investire nella sostenibilità che investire in modo sostenibile. Dobbiamo finanziare la transizione verso un'economia digitale e a emissioni zero. Ma dobbiamo anche prendere atto della nuova realtà di un debito pubblico più elevato. Servono norme di bilancio che ci consentano investimenti strategici ma che salvaguardino nel contempo la sostenibilità delle finanze pubbliche. Norme che siano adeguate alle sfide di questo decennio. In ottobre presenteremo nuove idee di governance economica. Ma permettetemi di condividere con voi alcuni dei suoi principi di base. Gli Stati membri dovrebbero disporre di una maggior flessibilità nel loro percorso di riduzione del debito.



L'impegno profuso dalle istituzioni U.E. a sostegno delle prossime generazioni è stato più volte ricordato nel discorso sullo Stato dell'Unione pronunciato dalla presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen nell'aula di Strasburgo il 14 settembre 2022. Questo il passo più attinente al tema; ci sembra giusto chiudere questa breve riflessione con le parole della presidente.



#CREDITS

**Agenzia per la
coesione
territoriale**



I progetti della Cooperazione Territoriale Europea per la creazione di nuove competenze

Se l'anno in via di conclusione è stato l'anno europeo dei giovani, momento perfetto per avanzare con fiducia in una prospettiva post-pandemica per costruire un futuro più verde, più inclusivo e più digitale, **il 2023 sarà l'anno europeo delle competenze**: l'UE si propone di incoraggiare molteplici azioni finalizzate alla promozione della competitività, della partecipazione e del talento per rafforzare la competitività dei cittadini europei, concentrare meglio gli investimenti e cooperare con le imprese, le cui esigenze devono necessariamente essere correlate con le aspirazioni dei cittadini dell'Unione e con la forza attrattiva dei talenti nell'Unione.

In questo contesto, i **Programmi dell'Obiettivo Cooperazione Territoriale Europea** (detto anche Interreg) **hanno già raccolto risultati importanti**, potenziando e valorizzando il capitale umano, favorendo opportunità lavorative e promuovendo la crescita delle competenze professionali.

È il caso del **progetto EES AA** – Entrepreneurial Ecosystem Alpe Adria cofinanziato dal Programma Interreg Italia – Austria 2014-2020, intervento che valorizza i talenti dell'area collegando hub imprenditoriali e start-up locali in un Cluster transfrontaliero, dove parchi tecnologici, università, incubatori e co-working giocano un ruolo centrale nella promozione congiunta dell'ecosistema imprenditoriale Alpe Adria come destinazione per aziende innovative.

A questo scopo EES AA si prefigge **4 obiettivi fondamentali**:

- **formazione di una destinazione imprenditoriale Alpe-Adria** con lo sviluppo di una visione-strategia e di un piano d'azione comuni (eventi faro congiunti, abbinamenti strategici, coordinamento con ecosistemi imprenditoriali paralleli);
- creazione di un **pacchetto sistematico di servizi di alto livello** per l'avvio e crescita di PMI innovative/start-up all'interno dell'area programma (Mobilization schemes, Softlanding per start-up, progetti di prima applicazione commerciale);
- realizzazione di un programma di **mentoring** imprenditoriale di alto livello transfrontaliero;
- sviluppo di un **programma educativo** in materia di imprenditorialità con azioni pilota nell'area di progetto.

Il progetto **MedSt@rts** – Med Microfinance Support System for Start-ups - cofinanziato dal Programma ENI MED, si pone l'obiettivo di aiutare i giovani imprenditori che riscontrano delle difficoltà ad accedere a forme di finanza tradizionale per avviare una nuova impresa. MEDSt@rts ha sviluppato soluzioni di microfinanza per 234 richieste da parte di aspiranti imprenditori in Italia, Tunisia, Grecia, Libano e Palestina e, al termine di un percorso di scouting e formazione, sono state supportate 75 nuove idee di impresa e 46 di queste sono state finanziate.



**Guarda
il video
del progetto
EES AA**





Il progetto ha favorito il rafforzamento delle capacità di autoimprenditorialità e l'avvio di nuove imprese, nonché il coordinamento di istituzioni che si occupano di finanza alternativa. Un risultato rilevante del progetto è quello di aver sviluppato un approccio di "finanza integrata" capace di combinare finanza tradizionale (grants) e finanza alternativa (micro-credito e crowdfunding).

Il **progetto O.P.E.R.A. - "Organizzare e Promuovere le Energie per il Rilancio della Attività"**, cofinanziato dal Programma Italia - Francia Marittimo ha promosso l'occupazione sostenendo **l'autoimprenditorialità, la micro impresa e l'imprenditorialità sociale nelle filiere prioritarie transfrontaliere legate alla crescita blu e verde**. Il progetto ha raggiunto i seguenti obiettivi: contribuire al mantenimento e allo sviluppo della crescita occupazionale nelle aree e situazioni di crisi industriale ed economica, individuate attraverso la creazione di servizi comuni di supporto alla ricollocazione dei lavoratori espulsi dalle aziende (sperimentazione di management/workers buy out e spin off nelle filiere transfrontaliere indicate dal programma) e il cui obiettivo generale è attivare percorsi comuni di accompagnamento all'outplacement, attraverso la sperimentazione e l'applicazione di strumenti e modelli di intervento condivisi.

È stata promossa una rete transfrontaliera di 34 sportelli territoriali che hanno fornito supporto a 62 cooperative/imprese e 19 iniziative di spin-off. Sono stati organizzati 72 eventi tra inaugurazioni di sportelli, incontri di animazione territoriale, workshop formativi. 184 utenti hanno beneficiato dei percorsi di autoimprenditorialità e 399 hanno partecipato alle attività di formazione e sono stati svolti 743 incontri di consulenza, orientamento, bilancio di competenze, formazione, business plan.



#CREDITS

**Agenzia per la
coesione
territoriale**



Lavorare nella Blue&Green Economy. La sfida del progetto europeo MYSEA

“In natura non esistono disoccupati e neppure rifiuti”, fa osservare **Gunter Pauli** l'ideatore attivista della “Blue Economy” dal 1995. “Tutti svolgono un compito e gli scarti degli uni diventano materia prima per altri, in un sistema a cascata in cui nulla viene sprecato.”

Un **processo di sostenibilità** che il nostro pianeta non può più ignorare e che deve applicare in ambito economico, ambientale e sociale attraverso la leva dell'innovazione, capace di creare nuovi posti di lavoro, ricavi maggiori per le aziende nel rispetto dell'ambiente e del sistema.

Da questa consapevolezza prende avvio il **progetto europeo di cooperazione “MYSEA”**, che intende migliorare l'occupabilità dei giovani e delle donne nei settori della blue e green economy, in particolare nel settore dell'agricoltura e della gestione dei rifiuti, dove la richiesta di nuovi profili professionali in grado di gestire tecnologie innovative, sostenibili ed eco-responsabili è in forte crescita.

Inclusione sociale e sostenibilità sono due temi molto cari all'Europa.

Basti pensare che nel Sud del Mediterraneo, un giovane su quattro non è né occupato né inserito in un percorso di istruzione o di formazione (NEET) e questo quadro peggiora se ci si riferisce alla situazione delle donne sempre più spesso scarsamente rappresentate nel mondo del lavoro.

In particolare il progetto affronta temi e questioni, quanto mai attuali, come **la lotta al cambiamento climatico e la ricerca di un modello economico innovativo** basato sulla rigenerazione delle risorse: tematiche globali sulle quali ogni istituzione, azienda e singolo cittadino si confronta quotidianamente cogliendone le opportunità, i cambiamenti e anche le minacce.

MYSEA mette in relazione le imprese della blue e green economy – in particolare le aziende dell'agrofood e della gestione dei rifiuti – con il mondo della formazione, a beneficio dei giovani e delle donne del Mediterraneo che sono alla ricerca di un lavoro, e si fa carico di formare nuovi profili professionali, in linea con le esigenze richieste dal mercato del lavoro.



COSTRUISCI IL TUO FUTURO INSIEME A NOI!

UN PERCORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

GRATUITO
COMPLETO
FLESSIBILE
EFFICACE

SULLA BLUE & GREEN ECONOMY

SCOPRI DI PIÙ!



CIES - NELL'AMBITO DEL PROGETTO MYSEA - ORGANIZZA DEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE RIVOLTI A GIOVANI, DONNE E NEET



MYSEA

MYSEA, co-finanziato per 3,6 milioni di euro dall'Unione Europea nell'ambito del programma **ENI CBC MED**, è guidato dal CIES (Centro Informazione e Educazione allo Sviluppo) come capofila, e coinvolge in qualità di partner l'Università degli Studi di Palermo (Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali) e i partner internazionali del Lebanese Development Network Libano, l'Università di Scienza e Tecnologia della Giordania (JUST), l'ente greco di formazione Eurotraining e l'Unione Tunisina della Solidarietà Sociale (Tunisia). Il progetto è partito da **un'analisi dettagliata della situazione occupazionale** dei giovani e delle donne nei 5 paesi del Mediterraneo.

Sulla base delle analisi della ricerca internazionale effettuata in ogni paese, i partner di progetto hanno costruito **un'offerta formativa con percorsi di altissima qualità**, per far fronte allo skills mismatch tra le **competenze richieste dal mercato del lavoro** nei settori dell'agrifood e della gestione dei rifiuti e quelle che i giovani dovranno acquisire durante i percorsi di istruzione messi in campo dal progetto, attraverso una attenta attività di coaching, mentoring e formazione on-the-job.



La formazione, quindi, come leva per aiutare i giovani e le donne ad acquisire competenze trasversali, digitali e imprenditoriali per poter entrare a far parte di realtà aziendali, attraverso forme di apprendistato e tirocinio, con profili attinenti ai reali bisogni di settore.

Al percorso di formazione in partenza da dicembre 2022 possono partecipare le persone residenti o domiciliate nelle Regioni Lazio e Sicilia, che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- Giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni;
- Giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni, attualmente non inseriti in percorsi di formazione, studio o lavoro;
- Donne senza limiti di età (dai 18 anni in su).

Interessanti e attuali le materie di formazione: il percorso formativo è strutturato in tre corsi da 100 ore ciascuno e un ulteriore corso opzionale sulle competenze imprenditoriali:

- Fondamenti di Blue & Green Economy;
- Soft Skills (Competenze trasversali) per la Blue & Green Economy;
- Competenze Digitali per la Blue & Green Economy;
- Creare una start-up sostenibile: l'autoimprenditorialità nei settori dell'agroalimentare e della gestione dei rifiuti.

Maggiori informazioni sul corso e sul formulario di iscrizione sono disponibili al seguente link: <https://www.cies.it/progetti-mysea-percorso-formativo-green-blue-economy/>

Per maggiori informazioni sul corso e sul formulario di iscrizione



#CREDITS

**Interreg V- A
Greece-Italy
Programme
2014 - 2020**





SPECIALE



POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il nuovo Programma nazionale Fse+ a titolarità di **Anpal** è stato approvato dalla Commissione europea, proprio mentre componiamo questo numero di Cohesion Magazine.

Con un investimento complessivo pari a circa 5 miliardi di euro, il **Pn Giovani, donne e lavoro** concorre all'obiettivo di un'Europa più sociale e inclusiva. Intende promuovere il lavoro e le competenze e aggredire alcuni problemi strutturali del Paese: il grande numero di neet, la scarsa partecipazione delle donne e delle persone fragili al mercato del lavoro, la carenza di competenze digitali, le disparità nei servizi del lavoro e politica attiva erogati nel territorio nazionale.

In termini di priorità punta a:

1. **Facilitare l'ingresso al lavoro dei giovani**
2. **Favorire il lavoro delle donne e delle persone vulnerabili**
3. **Formare nuove competenze di lavoratori nel digitale e nelle transizioni ecologiche**
4. **Modernizzare i servizi per il lavoro e le politiche attive**

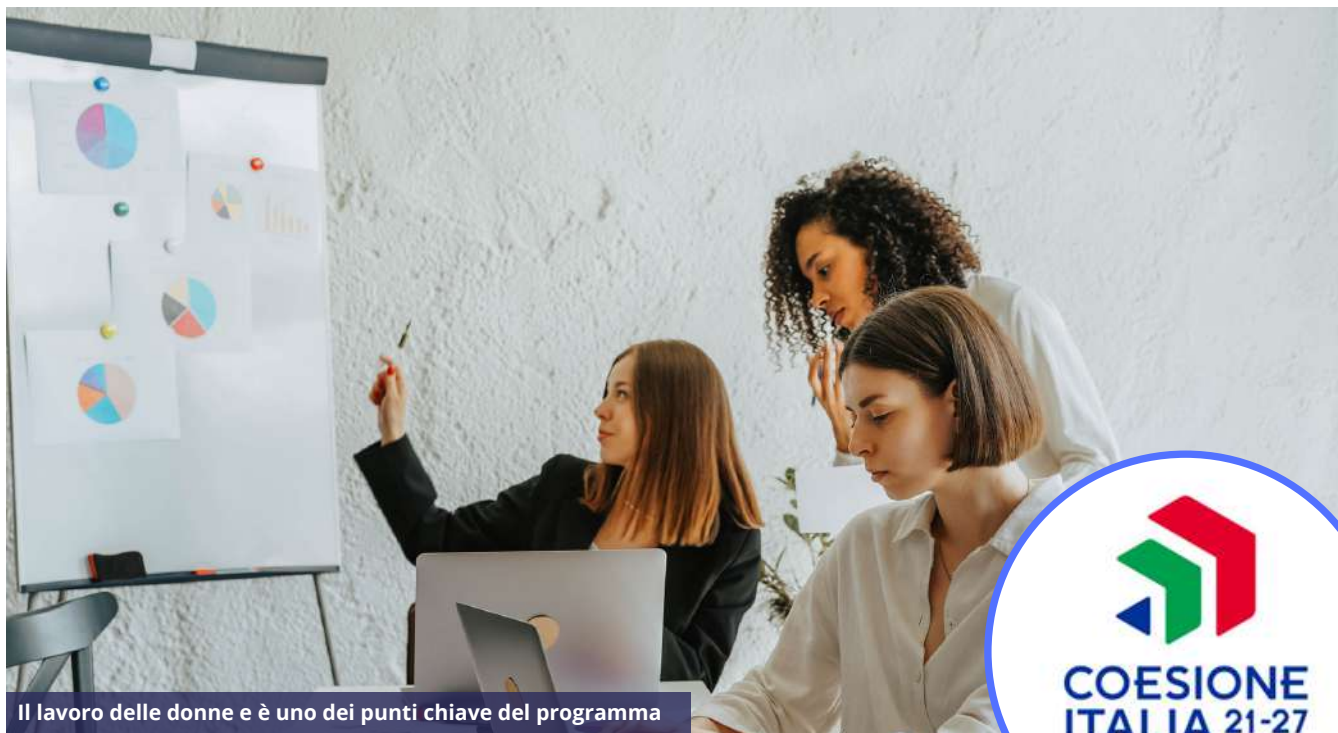
Il Pn è complementare a **Gol – Garanzia di occupabilità dei lavoratori**, la riforma Pnrr per riqualificare i servizi del lavoro: mentre Gol accoglie in via preferenziale chi beneficia di sostegni al reddito, il Pn serve tutti gli altri.

Il Pn condivide principi e strumenti della riforma, basti pensare alla **centralità della persona** e dei suoi bisogni, e all'importanza di **personalizzare** gli interventi grazie alla **profilazione**, lo strumento che, grazie a un questionario mirato, aiuta l'operatore a individuare il percorso più adatto all'inserimento lavorativo degli utenti.

Ma il Pn punta anche a offrire **servizi uniformi** e di qualità, a integrare **politiche attive e formazione**, a creare **reti** territoriali tra centri per l'impiego, servizi sociali e imprese, con il coinvolgimento degli attori chiave a livello locale.

Tra i **target**, i **giovani** erano già al centro della programmazione 2014-20, riconfermati anche a livello europeo con la **Garanzia Giovani rafforzata**: il Pn si rivolge ai **giovani 15-34enni** e farà tesoro di esperienze quali quelle dei progetti di Garanzia Giovani a **regia nazionale**.

Il Pn punta poi alla conciliazione vita-lavoro e all'occupazione delle donne, cercando di eliminare le difficoltà connesse ai carichi di cura che limitano il tempo per un lavoro retribuito: anche in questo campo sono diverse le esperienze da cui prendere le mosse, ad esempio il progetto **Equality for work and life**.



Il lavoro delle donne è uno dei punti chiave del programma





Tra gli obiettivi da raggiungere: servizi per il lavoro personalizzati e più vicini alle persone

Inoltre promuove azioni per l'inserimento sociolavorativo di tutte le persone vulnerabili: chi da tempo è lontano dal lavoro, chi ha disabilità, persone detenute o ex detenute, immigrate, in carico ai servizi sociali e socio-sanitari, persone Lgbtqia+, appartenenti a comunità rom.

Ancora, il Pn servirà a migliorare le competenze dei lavoratori coinvolti nei cambiamenti aziendali dovuti al digitale o alla transizione verso l'economia verde, rilanciando l'esperienza del Fondo nuove competenze.

Sosterrà infine i servizi per il lavoro, facendo leva sulla formazione degli operatori, e sugli strumenti utili al matching tra domanda e offerta di lavoro. Il Sistema informativo unitario, l'indagine Exclesior sui fabbisogni delle imprese, saranno alcuni degli strumenti già disponibili che supporteranno questo obiettivo.

Gli interventi saranno in via generale attuati dalle Regioni e Province autonome, come organismi intermedi, con una regia nazionale condivisa tra Anpal, come autorità di gestione, le altre amministrazioni centrali competenti, e il partenariato economico e sociale. L'autorità di gestione sosterrà gli organismi intermedi con linee guida, così da attuare il Pn in maniera uniforme.

Una delle sfide del programma Giovani, donne e lavoro sarà raggiungere il più elevato numero di destinatari, e la comunicazione è chiamata a fare la sua parte. Sono tre le operazioni di importanza strategica su cui concentrare le azioni di comunicazione: la strategia di outreach per i neet, il sostegno al welfare territoriale in chiave di conciliazione tempi di vita e il Fondo nuove competenze in tema di transizione digitale ed ecologica.



#CREDITS

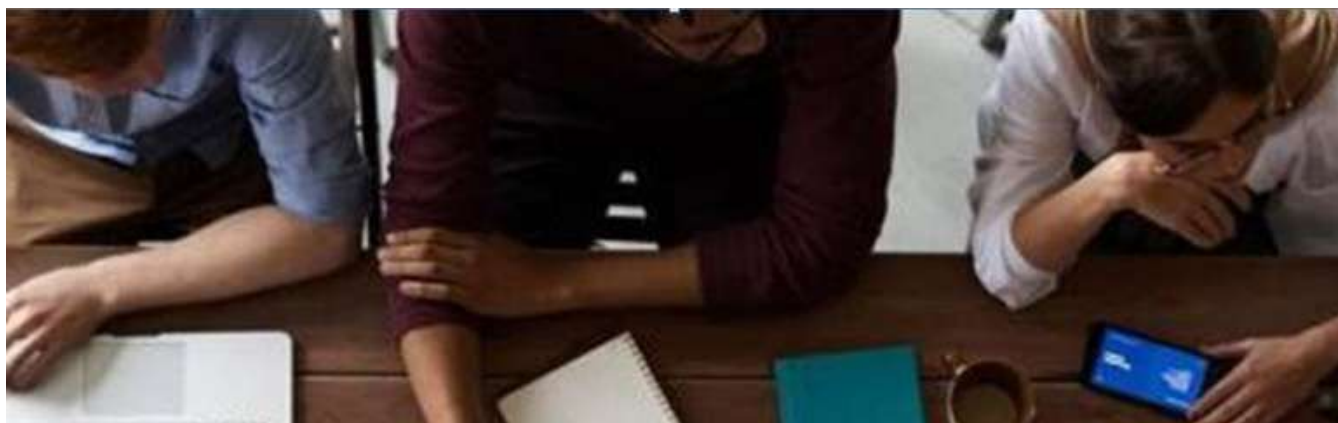
**AGENZIA NAZIONALE
PER LE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
ANPAL**



Il Nuovo Rapporto italiano di referenziazione al Quadro europeo delle Qualificazioni

Il Quadro Europeo delle Qualificazioni - EQF, introdotto nel 2008 e poi aggiornato e rivisto con la Raccomandazione del 2017, pone importanti sfide per il sistema italiano di certificazione e portabilità delle competenze. Esso nasce nell'ambito della cooperazione europea in materia di istruzione e formazione e rappresenta oggi una tappa essenziale delle politiche volte alla modernizzazione dei sistemi di istruzione e formazione in UE, nonché una linea strategica dell'Agenda europea per le competenze e strumento di attuazione delle politiche per l'apprendimento permanente in Europa. Il nostro Paese aveva già aderito alla Raccomandazione EQF del 2008 **presentando un primo Rapporto di Referenziazione delle qualificazioni italiane** a EQF, come work in progress verso la creazione di un sistema nazionale dell'offerta di apprendimento permanente. In questi anni molto è stato fatto per arrivare alla creazione di un ecosistema nazionale che mettesse l'Italia nelle condizioni di rendere pienamente operativi strumenti come **il Quadro Nazionale delle Qualificazioni** - QNQ, istituito nel 2018.

Proprio quest'ultimo si pone come un modello coeso di governance dei sistemi di istruzione e formazione e dei servizi di individuazione e validazione e certificazione delle competenze, anche nell'ottica di fronteggiare adeguatamente i recenti e repentini processi di transizione dei mercati del lavoro (verdi, tecnologici e digitali) prodotti dalla crisi pandemica da Covid. In tale contesto, questo lungo processo di cooperazione anche nazionale oltreché europea, ha visto, lo scorso 3 agosto 2022, in Conferenza straordinaria Stato-Regioni la firma di un importante documento, ovvero **l'Accordo sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali** per l'adozione del nuovo "Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF"; questa rappresenta la tappa più recente e segna, unitamente alla **Linee guida per l'interoperabilità degli Enti Pubblici Titolari**, l'ultimo tassello di importanti innovazioni introdotte in Italia nell'ultimo decennio in materia di trasparenza e portabilità delle competenze comunque acquisite.





Il nuovo Rapporto si pone infatti, come già detto, quale strumento di governance che consente oggi all'Italia, al pari degli altri Paesi, di adottare e rendere operativo il **Quadro nazionale delle qualificazioni istituito con decreto dell'8 gennaio 2018**, ed altresì di mettere a pieno regime il Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Con l'adozione del decreto il nuovo Rapporto entrerà nel vivo delle sue funzioni e costituirà documento programmatico in grado di avviare processi e procedure che rafforzeranno anche le sinergie con gli altri strumenti europei di trasparenza delle competenze, permettendo l'effettiva interoperabilità dei sistemi di qualificazioni europei, a partire dal Registro europeo delle qualificazioni che sarà accessibile in futuro sulla piattaforma **Europass**.

Successivamente all'adozione del decreto interministeriale, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione e del merito e del Ministero dell'università e ricerca, il nuovo Rapporto EQF sarà disponibile sul portale di Anpal alla pagina dedicata ad EQF, nonché sul Portale europeo dedicato ad Europass.



#CREDITS

**AGENZIA NAZIONALE
PER LE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
ANPAL**



Il Fondo nuove competenze per le transizioni verde e digitale

Il **Fondo nuove competenze (FNC)** è stato istituito con il DL n. 34/2020, art. 88, e finanziato con risorse nazionali e FSE per sostenere, nel primo anno di crisi pandemica di Covid-19, l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che avessero stipulato intese o accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro volti a promuovere formazione per le mutate esigenze organizzative e produttive. La sperimentazione dello strumento ha riscosso un notevole consenso e le istanze presentate in occasione del primo avviso sono state nettamente superiori alle risorse disponibili, tuttavia, grazie alle risorse aggiuntive di REACT-EU è stato poi possibile finanziarle tutte per un totale di oltre 14 mila imprese e 700 mila lavoratori coinvolti. Successivamente, il Fondo, con le disposizioni di cui all'articolo 11-ter del DL n. 146 del 2021, ha assunto direttamente una funzione di accompagnamento alla gestione delle sfide in termini di competenze che derivano dalla doppia transizione digitale ed ecologica.

Anche la transizione industriale ha trovato un suo spazio all'interno del Fondo per le imprese che individuino un fabbisogno di adeguamento

strutturale delle competenze dei lavoratori a fronte di investimenti fisici individuati negli accordi di sviluppo per progetti di investimento strategico, così come definiti ai sensi dell'art. 43 del DL 112/2008 e dell'art. 1, comma 478, della L 234/2021.

A dicembre 2022 è partita la seconda edizione del FNC, finanziata con risorse REACT-EU confluite nel Pon Spao (programma operativo nazionale Fse Sistemi di politiche attive per l'occupazione 2014-2020), con la pubblicazione del **nuovo Avviso** sul sito di Anpal.

Le potenzialità di FNC, in considerazione del difficile periodo che il nostro Paese sta attraversando con una crisi pandemica ancora in corso ed una crisi economica ed energetica in pieno svolgimento, rendono opportuno e necessario il suo utilizzo anche nei prossimi anni, tanto da essere identificato come programma guida per la formazione dei lavoratori occupati all'interno della più ampia riforma contenuta nel Piano nazionale per le nuove competenze, cornice unitaria di coordinamento strategico della formazione, inserita nel Pnrr.



Il FNC sostiene l'aggiornamento delle competenze digitali – foto di DilokaStudio su Freepik



Le competenze per la transizione verde sono una delle priorità del FNC – foto Canva

Per tali ragioni, è già stata prevista una terza edizione del Fondo nel periodo 2023-2024 che sarà finanziata con risorse a valere sul PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027. Infatti, nel nuovo PN è collocata la Priorità3: Nuove competenze per le transizioni digitale e verde.

Il progetto formativo, già nella seconda edizione, è indirizzato all'accrescimento delle competenze dei lavoratori, individuate nell'ambito di alcune classificazioni internazionali: per la transizione digitale si farà riferimento a DigComp 2.1 per le competenze di base ed a e-Competence Framework 3.0 per le competenze specialistiche; per la transizione ecologica, invece, si farà riferimento alla classificazione European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – ESCO. Lo stesso impianto è previsto nella terza edizione del Fondo.

L'intento è quello di utilizzare come leva di sviluppo l'aggiornamento e la riqualificazione delle competenze, sostenendo il ruolo attivo delle imprese e dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione dello skill gap e nella conseguente progettazione degli interventi in raccordo con le agenzie formative, riducendo i rischi per i lavoratori connessi ai processi di cambiamento in atto. È, inoltre, prevista l'attestazione delle competenze acquisite dai lavoratori coinvolti anche ai fini della portabilità e della spendibilità degli apprendimenti.



#CREDITS

**AGENZIA NAZIONALE
PER LE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
ANPAL**



Il FEG: un fondo europeo per ricollocare i lavoratori di aziende in crisi

Il **FEG**, Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro, è uno strumento della Commissione europea (Reg. UE 2021/691 del 28.4.21) che supporta lavoratori dipendenti in esubero o lavoratori autonomi che abbiano cessato l'attività a causa di eventi di ristrutturazione significativi.

L'accesso al FEG è consentito in presenza di **crisi occupazionali caratterizzate da almeno 200 esuberanti** in un'impresa o nel relativo indotto, o in più imprese, purché gli esuberanti siano tra loro collegati. In presenza di piccoli mercati del lavoro o in circostanze eccezionali e quando gli esuberanti abbiano un'incidenza molto grave sull'occupazione e sull'economia, gli esuberanti possono essere inferiori a 200.

Anpal (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) è responsabile della gestione e certificazione del Fondo e svolge un ruolo di indirizzo e coordinamento con le amministrazioni regionali e provinciali; in caso di interesse a presentare una richiesta, la Regione/P.A., in raccordo con l'Agenzia e consultate le parti sociali, elabora la domanda di contributo finanziario, che Anpal inoltra alla CE.

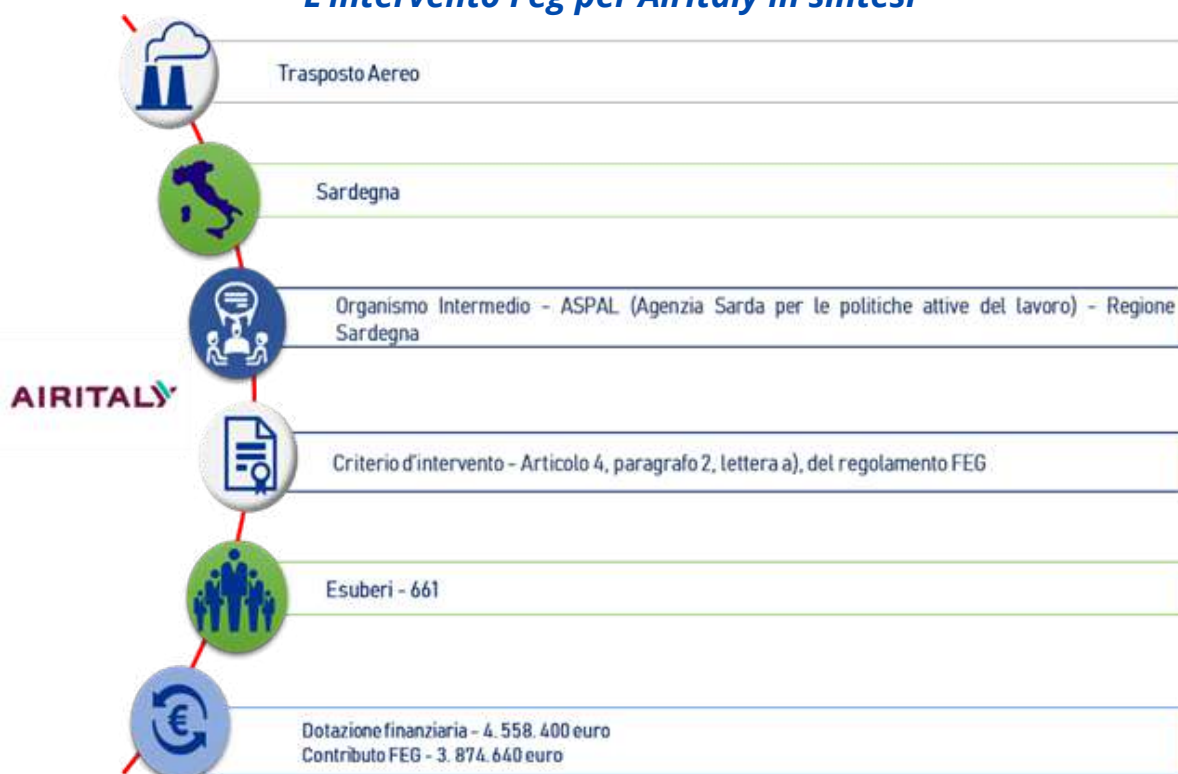
Il FEG finanzia misure di politica attiva e, nel limite del 35% dei costi totali, misure speciali di durata limitata, volte al reinserimento lavorativo delle persone interessate. Le misure devono anticipare le prospettive future del mercato del lavoro, essere compatibili con il passaggio ad un'economia sostenibile e contribuire alla diffusione delle competenze digitali.



Il Feg interviene anche a sostegno dei lavoratori del porto industriale di Cagliari - Photo by Tom Fisk on Pexels

Con il FEG è possibile finanziare azioni non standardizzate, progettate su misura per la specifica situazione di crisi, ponendo una maggiore attenzione al settore originario degli esuberanti, alle qualifiche che soddisfano le particolari esigenze e caratteristiche del target, alle esigenze delle aziende locali.

L'intervento Feg per Airlitaly in sintesi



L'intervento Feg per il porto industriale di Cagliari Spa in sintesi



Esempi di misure di politica attiva possono essere: certificazione di conoscenze e competenze acquisite, orientamento professionale e tutoraggio, assistenza alla ricerca di un impiego e alla ricollocazione professionale, consulenza, promozione dell'imprenditorialità, supporto alla creazione d'impresa e al rilevamento di imprese da parte dei dipendenti, attività di cooperazione.

Sono invece misure speciali di durata limitata, ad esempio, le indennità per la ricerca di un lavoro, gli incentivi all'assunzione, per la mobilità territoriale, di soggiorno, di formazione, di assistenza e le prestazioni per figli a carico.

In Italia, il FEG cofinanzia l'85% dei costi sostenuti dallo Stato membro per la realizzazione delle misure, mentre la restante quota è coperta dalle Regioni/Province autonome o da risorse private.

La dotazione complessiva del FEG è di 186 milioni di euro annui.

Al momento sono attive in Italia due domande di contributo al FEG, presentate nel luglio 2021 su iniziativa dell'Agenzia Sarda per le politiche attive del lavoro (ASPAL), riguardanti lavoratori e lavoratrici in esubero di due società operanti nel territorio sardo, la Air Italy Spa e la Porto Industriale di Cagliari Spa.

Il FEG sostiene il reinserimento nel mercato del lavoro dei 611 lavoratori di Air Italy, con una dotazione complessiva di circa 4,5 milioni di euro, e di 190 lavoratori dell'impresa Porto Industriale di Cagliari Spa con risorse pari a circa 1,7 milioni di euro. La maggior parte delle risorse sono destinate ad attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione e ad incentivi all'assunzione.



#CREDITS

**AGENZIA NAZIONALE
PER LE POLITICHE
ATTIVE DEL LAVORO
ANPAL**



Il settore **Formazione** è uno dei 29 ambiti d'intervento per i quali il **Sistema Conti Pubblici Territoriali (CPT)** consente di conoscere gli andamenti della spesa pubblica. Con riferimento al Settore Pubblico Allargato (SPA), il Sistema CPT rileva la spesa secondo un criterio finanziario e al momento dell'effettiva uscita di cassa. La serie storica viene periodicamente aggiornata a partire dall'anno 2000.



Rientrano nel settore **Formazione** dei CPT le spese sostenute per la formazione e l'orientamento professionale (inclusi gli interventi destinati a specifiche funzioni) e la relativa costruzione e gestione di impianti e strutture, spese per l'acquisto di mezzi e sussidi tecnico didattici, per le assegnazioni agli enti locali per il finanziamento delle attività attuative delle politiche formative, per gli interventi di realizzazione di programmi comunitari, nonché i contributi per incentivare le iniziative volte a favorire un organico riequilibrio territoriale delle strutture operative di formazione professionale per il miglioramento della loro qualità ed efficienza.

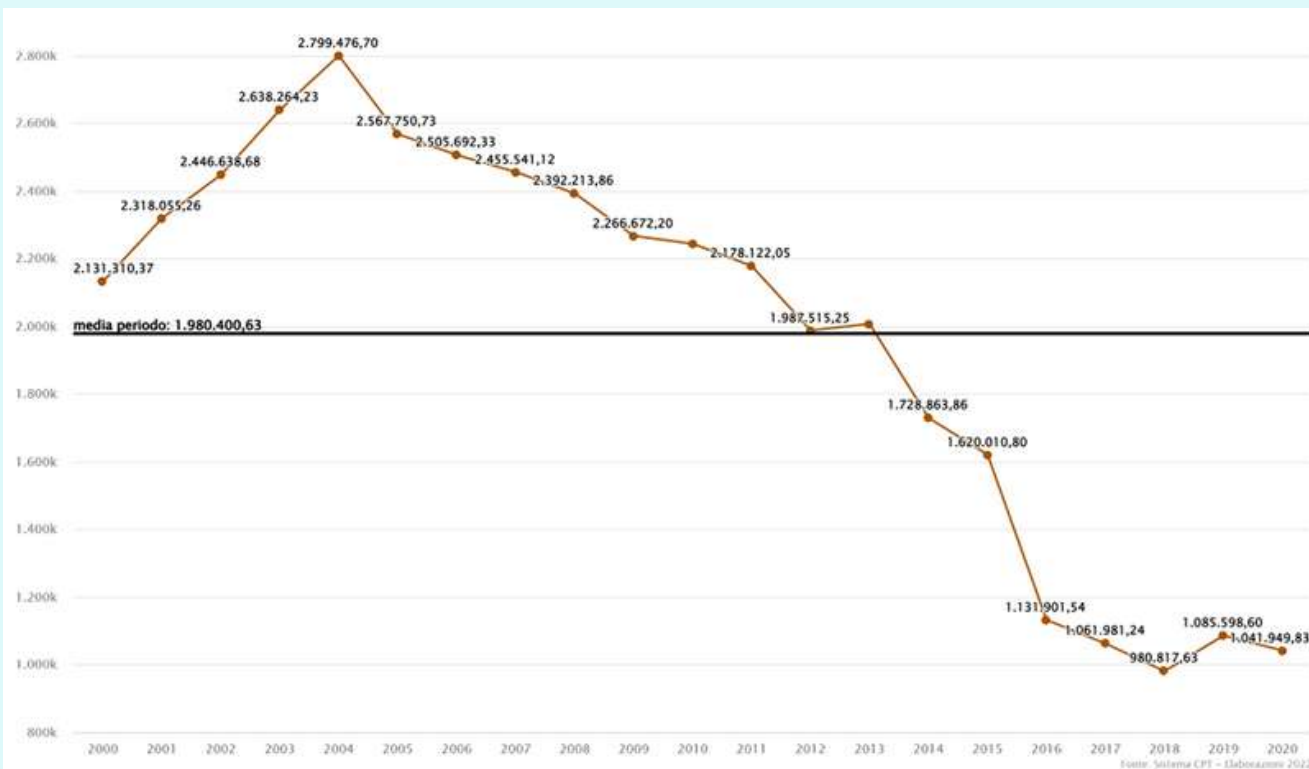
Quanto si spende

Considerando l'intero periodo 2000-2020, la spesa primaria al netto delle partite finanziarie in Italia ammonta in media a **2 miliardi di euro annui** (i dati sono espressi a prezzi costanti 2015).

Quanto alla dinamica della spesa, i dati CPT fanno rilevare una tendenza crescente nel periodo 2000-2004, anno in cui la curva tocca il suo punto di massimo assoluto (2,8 miliardi di euro). Nei periodi successivi il trend si inverte e la spesa subisce una flessione significativa. Il valore rilevato nel 2020 ammonta a poco più di 1 miliardo di euro.

FORMAZIONE

Spesa primaria al netto delle partite finanziarie. Italia, anni 2000-2020 (migliaia di euro a prezzi 2015)



Dove si spende

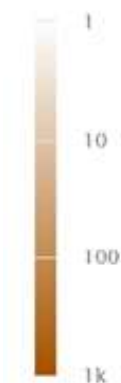
I dati CPT consentono poi di osservare la **distribuzione territoriale della spesa** nelle diverse regioni e province autonome italiane.

Con riferimento al 2020, i territori che evidenziano i livelli di spesa per persona più elevati sono la Provincia Autonoma di Bolzano (200 euro) e la Provincia Autonoma di Trento (94 euro), mentre in Abruzzo, Umbria, Marche e Calabria si registrano valori particolarmente ridotti (inferiori a 5 euro pro capite).

FORMAZIONE

Spesa primaria al netto delle partite finanziarie nei territori. Anno 2020 (euro pro capite a prezzi 2015)

Fonte: Sistema CPT



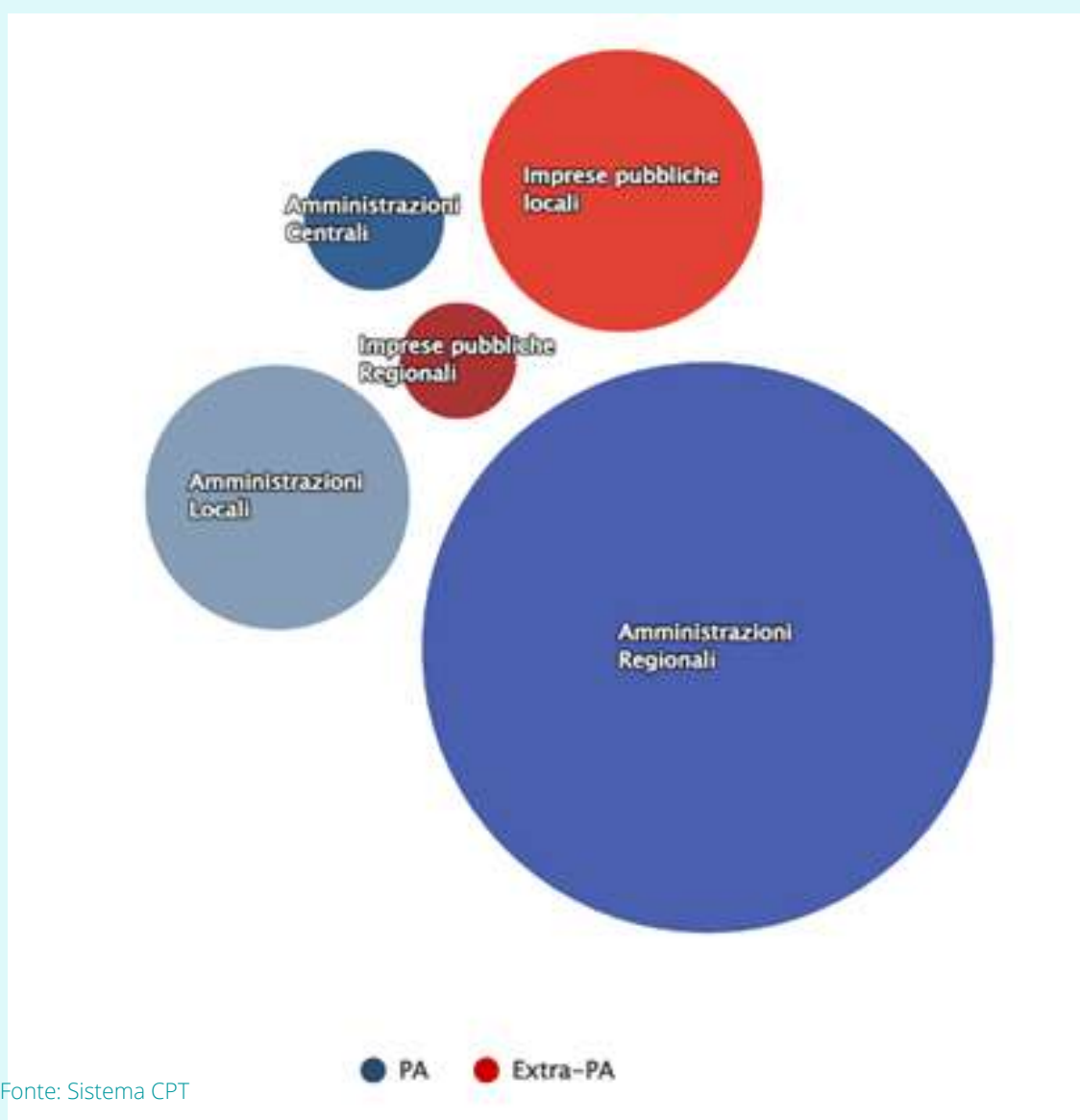
Chi spende

La maggior parte della spesa nel settore Formazione è da attribuire alla Pubblica Amministrazione (PA). Più precisamente, con riferimento ai dati 2020, le Amministrazioni Regionali ne attivano la quota più consistente (77%).

La restante parte della **spesa per soggetti** è distribuita tra Imprese Pubbliche Locali (che fanno parte dell'Extra-PA e che incidono per l'11%) e Amministrazioni Locali (9%). Infine, Imprese Pubbliche Regionali e Amministrazioni Centrali registrano un'incidenza residuale.

FORMAZIONE

Distribuzione della spesa primaria al netto delle partite finanziarie per tipologia di soggetto.
Anno 2020 (migliaia di euro a prezzi 2015)



Come si spende

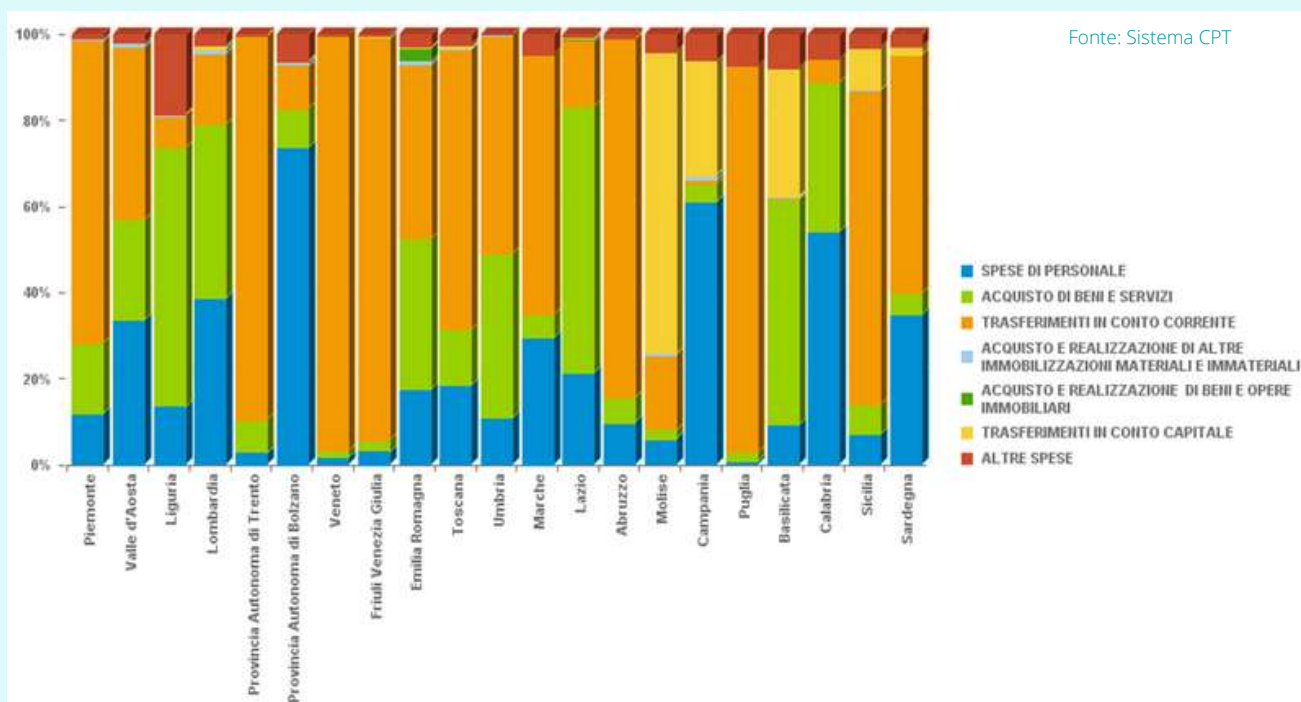
Il sistema CPT consente infine di distinguere le **categorie economiche della spesa**.

Con riferimento al 2020, a livello nazionale, la spesa corrente rappresenta circa il 96% del totale, mentre la spesa in conto capitale pesa per il restante 4%.

Nonostante vi siano differenze rilevanti nella composizione della spesa tra i territori, nel complesso i dati CPT mostrano un'incidenza importante soprattutto per le spese legate ai trasferimenti in conto corrente, al personale e all'acquisto di beni e servizi.

FORMAZIONE

Spesa primaria al netto delle partite finanziarie per principali categorie di spesa nei territori. Anno 2020 (valori %)



Quale componente del SISTAN, il Sistema CPT concorre alla composizione delle statistiche ufficiali. Grazie alla sistematica raccolta dei bilanci di oltre 15.000 enti, il Sistema CPT consente di aggiornare periodicamente il quadro della spesa pubblica per settori d'intervento, offrendo indicazioni utili sia per chi definisce e gestisce le politiche, sia per chi le analizza dal punto di vista dei beneficiari.

Come per tutti i settori della spesa pubblica, anche per la formazione i dati CPT vengono letti a sistema con dati di contesto, indicatori e altre

informazioni, nonché in relazione al peso delle politiche per la coesione territoriale nel settore: gli approfondimenti sono disponibili in **CPT Settori – Formazione** all'interno delle **Pubblicazioni CPT**.



#CREDITS

**Agenzia per la
coesione
territoriale**



Probabilmente ancora non siamo in grado di stimare l'entità dei mutamenti sociali, economici, politici, psicologici, comportamentali (e molto altro) portati dal contagio globale da SARS-CoV-2 da cui ancora non siamo del tutto usciti. Certamente la nostra generazione è chiamata a modellarsi e **reagire positivamente a tali mutamenti**, in tutte le declinazioni sopra ricordate, e il mondo del lavoro è senz'altro l'ambito in cui in maniera più incisiva le **abilità**, le **competenze** e le **specializzazioni** hanno subito e subiranno un radicale cambiamento.

Questa crisi sanitaria, che ha segnato così drammaticamente e profondamente il tessuto della società globale, ha reso urgente la formazione di nuove forze lavoro che possano vantare nuove competenze, non solo in senso strettamente tecnico, ma anche in senso sociale e addirittura emotivo.

Una recente ricerca di Eures, una rete di cooperazione europea di servizi per l'impiego, ha messo in luce le argomentazioni di imprenditori e datori di lavoro sulle propensioni individuali e le competenze trasversali necessarie, o raccomandate, a ciascun lavoratore per operare senza danni il passaggio attraverso la burrasca pandemica.

L'indagine ha messo in evidenza sei parole chiave che corrispondono ad altrettante competenze trasversali, spendibili nel mondo del lavoro, considerate fondamentali nello scenario post-emergenza sanitaria globale.

1 - La comunicazione: la capacità di adottare protocolli comunicativi efficaci, sia verbali che non verbali, sia razionali che emotivi, risulta fondamentale in tutti i ruoli e in tutte le posizioni.

2 - La risoluzione dei problemi: il cosiddetto problem solving, pur essendo un processo già molto studiato e standardizzato per raggiungere un certo obiettivo, può assurgere ad abilità individuale se considerata una propensione anche psicologica da sviluppare ed incoraggiare.

3 - La leadership: nel mondo del lavoro, i diversi processi produttivi comportano quasi sempre la necessità di assumersi delle responsabilità e spesso anche ruoli di coordinamento e di guida. Abilità questa imprescindibile soprattutto nel cosiddetto team, dove dalla capacità di prendere decisioni, gestire situazioni e guidare il lavoro di altri dipende l'esito di un processo produttivo. Le propensioni personali accessorie, necessarie a questa competenza, includono la risoluzione di conflitti, la capacità di delegare, l'empatia e la versatilità.

4 - Il lavoro in gruppo: quasi tutti i processi produttivi nel mondo del lavoro si realizzano attraverso la collaborazione e le sinergie; attraverso, appunto, il lavoro di gruppo. Questo comporta che la capacità di collaborare in modo efficace e di superare gli eventuali conflitti, quasi inevitabili nel team, sia considerata una vera e propria competenza. Le qualità individuali necessarie in questo caso sono la inclinazione alla cooperazione, l'ascolto e la capacità di delegare.





5 - L'etica professionale: l'automotivazione, l'affidabilità, la professionalità e la disciplina sono le qualità individuali che compongono da sempre il quadro di un lavoratore con una solida etica professionale. Abilità non scontata ma necessaria prima della crisi pandemica e tanto più indispensabile in un contesto di ricostruzione e di reinvenzione, spesso, dei processi produttivi.

6 - L'atteggiamento positivo: "virtù", questa, squisitamente psicologica ma tanto più essenziale, non solo nelle dinamiche di interazioni interne al gruppo, ma anche e soprattutto nel riequilibrio ambientale in situazioni cariche di stress e di emotività sovradimensionata. Cooperazione, entusiasmo, cordialità e rispetto sono tra le proprietà individuali che compongono questo apprezzatissimo atteggiamento.

Una volta analizzate, seppur sommariamente, le qualità necessarie a mantenere alta la quotazione del prestatore d'opera nel futuro mercato del lavoro, è necessario tornare all'analisi dello status quo nel nostro continente e in particolare nei territori dell'Unione Europea.

Un'analisi di McKinsey & Company, una società internazionale di consulenza manageriale, disegna uno scenario tutt'altro che ottimistico riguardo alle competenze attive nel territorio.

La crisi COVID-19 ha fermato un periodo di crescita dell'occupazione, sostenuta anche da significative ondate migratorie, esponendo a rischio quasi 60 mila di posti di lavoro, considerando riduzioni di ore lavorative o retribuzioni, congedi forzati e licenziamenti permanenti.

Inoltre per l'Europa la carenza di lavoratori in grado di cogliere le opportunità occupazionali nei settori tecnologici minaccia di non poter compensare i 53 milioni di posti di lavoro che si stima potrebbero essere persi a causa delle automatizzazioni entro il 2030.

Tutte le criticità pre-pandemia, infine, hanno ovviamente subito un'ulteriore peggioramento con l'avvento della crisi sanitaria. Tra queste: l'invecchiamento della popolazione attiva e la necessità di transizioni professionali verso competenze più specifiche, transizioni a cui sarebbe pronta una percentuale molto bassa di lavoratori.

Questo scenario impone, giova ripeterlo, una severa presa di coscienza da parte delle istituzioni che insistono sul territorio europeo affinché tutte, in stretta sinergia anche con imprese e singoli cittadini, si rendano parti attive del processo disegnato dall'Agenda ONU 2030, che può già contare sulla cooperazione degli organi della UE e degli Stati membri più virtuosi, sotto la spinta anche dei futuri nuovi progetti che si attendono nel corso del 2023, Anno Europeo delle competenze.



#CREDITS

**Agencia per la
coesione
territoriale**



Il PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 sostiene le Università per accrescere le competenze professionali

Dottorati innovativi e contratti di ricerca: la qualificazione e la specializzazione del capitale umano sono da sempre i punti di forza del Programma.

Il connubio, sempre più saldo, tra università e impresa è stato il tema centrale dello scorso **evento annuale del PON Ricerca e Innovazione 2014-2020**, andato in scena al teatro Piccinni di Bari lo scorso 5 dicembre 2022.

Organizzato in **collaborazione con il Politecnico di Bari**, l'evento ha permesso sia di presentare i risultati ottenuti grazie all'utilizzo dei fondi PON, a livello nazionale e regionale, sia di dare voce ad alcuni dei beneficiari pugliesi del Programma, chiamati a raccontare in prima persona la loro esperienza. L'occasione ha offerto l'opportunità di raccontare ad una ricca platea di potenziali beneficiari e non solo, alcune storie di successo che stanno contribuendo alla crescita del territorio e al consolidamento del binomio ricerca-impresa.

La qualificazione e la specializzazione del *capitale umano* sono da sempre uno dei punti di forza del PON Ricerca e Innovazione 2014-2020. **L'asse I, denominato Investimenti in Capitale Umano, ha nell'Azione I.1 - Dottorati di ricerca innovativi con caratterizzazione industriale un ruolo di rilievo.**

Infatti, fin dalla sua prima edizione, quest'azione, ha riscosso un grande successo contribuendo a caratterizzare il percorso universitario con un'impronta significativa di innovazione rivolta alle sfide del futuro. **La misura, del tutto nuova nel panorama nazionale, è stata lanciata nell'anno accademico 2016-2017 e si è ripetuta per 5 edizioni** sperimentando e rafforzando nel tempo una nuova modalità di collaborazione tra mondo accademico e mondo imprenditoriale, capace di attrarre e coinvolgere anche soggetti internazionali di eccellenza. Questi percorsi di studio così articolati grazie al PON hanno permesso ai dottorandi di entrare in contatto con le dinamiche aziendali e di connotare, in senso industriale, i propri progetti di ricerca. Per dare solo alcuni numeri ad oggi sono state **attivate oltre 1100 borse di dottorato** per un **finanziamento complessivo di 93 milioni di euro**, con il coinvolgimento di **25 università** italiane e di oltre **1700 soggetti** tra imprese, enti di ricerca italiani e stranieri.

In un momento quindi di grandi cambiamenti, **l'istituto del dottorato di ricerca così configurato grazie ai fondi del Programma Operativo Nazionale Ricerca e Innovazione rappresenta sempre di più la nuova leva strategica per qualificare il capitale umano** in grado di rispondere alle nuove sfide poste dalla velocità dell'innovazione tecnologica ed in grado di accompagnare, attraverso il trasferimento tecnologico, le trasformazioni sociali, economiche e produttive del Paese.





Sessione tematica dottorati di ricerca PON R&I evento annuale, Bari 5.12.22

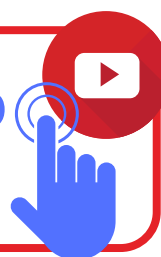
Durante l'evento di Bari, alcuni dei **dottori di ricerca** che hanno conseguito il titolo grazie ai finanziamenti del PON Ricerca e Innovazione sono stati chiamati sul palco del Piccinni per condividere, con il pubblico in presenza e quello in collegamento da remoto, i risultati delle loro attività di ricerca raccontando le peculiarità di un'esperienza che li ha visti protagonisti nella **costruzione di un modello innovativo di collaborazione sinergica con il mondo delle imprese**.

La valorizzazione del percorso dottorale, è **passata**, inoltre, anche attraverso l'impiego delle nuove risorse **REACT-EU** del PON Ricerca e Innovazione 2014-2020: un'assegnazione di **oltre 50 milioni di euro per dottorati di ricerca su tematiche dell'innovazione** e di **circa 180 milioni di euro per i percorsi di dottorato su tematiche green** destinate agli studenti di tutta Italia. Nel corso dell'annualità 2021/2022 sono **già state attivate oltre 3200 borse di dottorato** in 80 università italiane con un **impegno finanziario di circa 186 milioni di euro**.

Con risorse aggiuntive del **REACT-EU** sono stati allocati **ulteriori 233 milioni per l'attivazione di contratti di ricerca triennali sulle tematiche green e dell'innovazione**, mentre **105 milioni di euro sono stati destinati al finanziamento dei contratti di 4200 medici specializzandi**.

A completamento di questo sistema di potenziamento e qualificazione del capitale umano - così strutturato grazie ai fondi del PON Ricerca e Innovazione - si aggiunge infine l'integrazione, di imminente attivazione, di **43 milioni di euro il Fondo ordinario per le borse di studio in favore degli studenti meritevoli o in difficoltà economica** delle Regioni del Sud, mirato a sostenere i percorsi di istruzione terziaria e di alta specializzazione dei giovani sempre nella comune ottica di accrescimento delle competenze delle nuove generazioni.

Guarda il video dell'evento



#CREDITS

**PON RICERCA
E INNOVAZIONE
2014-2020**



Dal PON Imprese e Competitività una piattaforma innovativa per la formazione e l'inserimento lavorativo dei migranti

Fondata a febbraio 2017 da Chris Richmond N'zi e ufficialmente online da aprile dello stesso anno, **Mygrants** è una delle 730mila imprese costituite in Italia da imprenditori stranieri, nonché la prima web-app basata sul microlearning e sviluppata appositamente per fornire servizi ai migranti.

Sono **quattro gli ambiti** in cui Mygrants opera: **informazione** su diritti, doveri e funzionamento del sistema di asilo; **formazione** personalizzata sulle competenze maggiormente richieste dal mercato del lavoro italiano; **inserimento lavorativo** attraverso l'identificazione delle opportunità professionali più adatte alla persona; **accesso al credito**.

Attraverso la pratica del **microlearning**, Mygrants permette agli utenti di validare le proprie conoscenze e competenze, siano esse formali, informali e non formali pregresse, oltre che di acquisirne di nuove. Inoltre, la piattaforma permette ai soggetti coinvolti di far emergere le proprie aree di interesse, i punti di forza e

ulteriori esigenze formative al fine di **massimizzare il potenziale di ogni singola persona**.

Gli strumenti digitali per la raccolta e l'analisi dei dati mostrano il percorso di apprendimento di ogni soggetto durante tutta la durata della formazione, al fine di stimolare e coinvolgere i discenti nell'apprendimento mirato e attivo.

La raccolta costante di dati consente, inoltre, di **facilitare l'incontro tra le competenze espresse e i profili professionali ricercati** dal mercato del lavoro. Attraverso **Pickme**, la piattaforma di sourcing sviluppata da Mygrants nel 2021, le imprese e le agenzie interinali possono attingere a un database di oltre 517mila profili validati e aggiornati e hanno la possibilità di ricercare, identificare, monitorare, selezionare e programmare l'inserimento lavorativo dei profili più idonei a soddisfare i loro fabbisogni occupazionali. Nel 2021 Pickme ha facilitato il matching di oltre mille profili con le opportunità professionali disponibili sul mercato italiano.



517,000

trainees registrati

57,000

talenti individuati

5,630

inserimenti lavorativi

+1,000,000

capitale raccolto



Cashme è un'altra funzionalità di Mygrants, che permette agli utenti di guadagnare imparando mediante la partecipazione a sfide chiamate Cashme Challenges. Attraverso Cashme si intende costruire, da zero, un potenziale creditizio per i soggetti normalmente ritenuti "non bancabili" e/o senza una storia creditizia.

Attualmente utilizzata in Italia da più di 517mila utenti registrati, ma anche in altri Paesi come Nigeria, Libano, Giordania, Afghanistan e Pakistan, Mygrants ha ricevuto i finanziamenti del PON Imprese e Competitività attraverso lo strumento **Smart&Start Italia**, che ha permesso all'impresa di accedere a un canale di finanza complementare rispetto a quelli tradizionali già utilizzati.



Formazione

Impara tutto sui tuoi diritti e doveri e rafforza le tue competenze pregresse

Visita il sito



#CREDITS

**PON IMPRESE E
COMPETITIVITÀ
INIZIATIVA PMI
2014-2020**



Gli interventi di sviluppo delle competenze professionali del capitale umano in Umbria nel FSE 2014-20

L'investimento nel capitale umano per l'acquisizione di competenze sempre più professionalizzanti è stata una priorità che ha caratterizzato l'intera programmazione FSE 2014-2020 della Regione Umbria e che è stata declinata da ARPAL Umbria, l'Agenzia regionale responsabilità delle politiche attive del lavoro e della formazione e Organismo intermedio FSE, attraverso l'attivazione di interventi riconducibili a due principali ambiti di intervento strettamente connessi.

Il primo per l'analisi della domanda di competenze e professionalità e la massimizzazione dell'efficacia e efficienza dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, che ha visto la creazione dell'**Osservatorio regionale del mercato del lavoro**, quale luogo privilegiato di confronto tra stakeholder e che, grazie all'affiancamento di un Comitato Scientifico di elevato profilo, contribuisce alla creazione di un sistema formativo coerente con i fabbisogni del tessuto produttivo e l'avvio di una

collaborazione unica in Italia e tra le prime a livello internazionale con **OCSE** per la sperimentazione dell'utilizzo delle più avanzate tecnologie esistenti e modelli basati sull'intelligenza artificiale e big data per l'analisi delle dinamiche del lavoro e lo sviluppo di una coerente offerta formativa. Il secondo ambito riguarda l'attuazione di interventi formativi finanziati con il POR FSE 2014-2020 finalizzati a innalzare il livello qualitativo delle competenze, programmati in forte sinergia con le politiche di potenziamento e le esigenze di professionalità dei settori di rilevanza strategica tra cui si segnala in particolare l'offerta formativa dell'Awiso UPGRADE per l'adeguamento delle competenze digitali di oltre 8 mila occupati adulti ai fabbisogni dei settori caratterizzanti l'economia regionale e la riqualificazione e innovazione delle professionalità dell'industria dello spettacolo proposta dai progetti formativi dell'Awiso TECHNE nell'ottica di aumentare l'attrattività e competitività del settore.





La sfida dell'innalzamento della qualità del capitale umano e dell'inserimento lavorativo prossimi anni si giocherà sull'integrazione e complementarietà dei Fondi FSE+ 21-27 e i fondi PNRR del Programma GOL, implementato a livello regionale nel 2022 con il PAR GOL Umbria attraverso il potenziamento del sistema pubblico-privato di servizi di politica attiva, che vede oggi operare accanto ai CPI regionali, 23 Agenzie per il lavoro e 23 Organismi di formazione, che ha coinvolto oltre 10 mila beneficiari contattati e profilati in termini di analisi delle competenze ossedute e di distanza dal mercato del lavoro dai CPI, raggiungendo in ampio anticipo sia il target PNRR per il 31 Dicembre 2022 di 7.801 beneficiari che il Target nazionale di 3.840 beneficiari, con una delle migliori performance a livello nazionale.

Fondamentale sarà l'attivazione dei percorsi formativi inseriti nel Catalogo regionale dell'offerta formativa destinata ai beneficiari del GOL che metteranno a disposizione opportunità di aggiornamento, riqualificazione e formazione digitale tarate sugli specifici gap tra competenze possesute e richieste dalle imprese, con corsi immediatamente cantierabili ed erogati in prossimità degli utenti, che saranno lo strumento di vera garanzia di occupazione e inclusione e reale inserimento lavorativo.



#CREDITS

**POR FESR
REGIONE
UMBRIA**



Formazione e lavoro, dalla Campania un sistema integrato per valorizzare il capitale umano

Tra le iniziative per sostenere il capitale umano, la Regione Campania, con i fondi della politica di coesione, ha realizzato il **Sistema Informativo Istruzione Lavoro e Formazione (SILF)**.

Il sistema ha permesso la pubblicazione di un portale unico - lavoro.regione.campania.it - dove i cittadini, i datori di lavoro e gli operatori dei settori del lavoro e della formazione, possono attingere tutte le informazioni riguardanti le misure che la Regione attua nel campo del Lavoro, della Formazione e dell'Istruzione.

Ogni categoria ha un suo percorso personalizzato, all'interno della piattaforma, che però fa dell'integrazione e della centralizzazione dei dati un suo punto di forza.

La nuova piattaforma, infatti, si basa su un sistema che permette la centralizzazione dei dati, facendo in modo che questi non siano più duplicati. I sistemi che erogano i servizi, perciò, possono comunicare tra di loro accedendo a un database unico condiviso. Inoltre, il sistema SILF è interoperabile con altre banche dati. Attraverso questo tipo di cooperazione integrata, vengono effettuati incroci sui vari database per un controllo più veloce, efficace e sicuro.

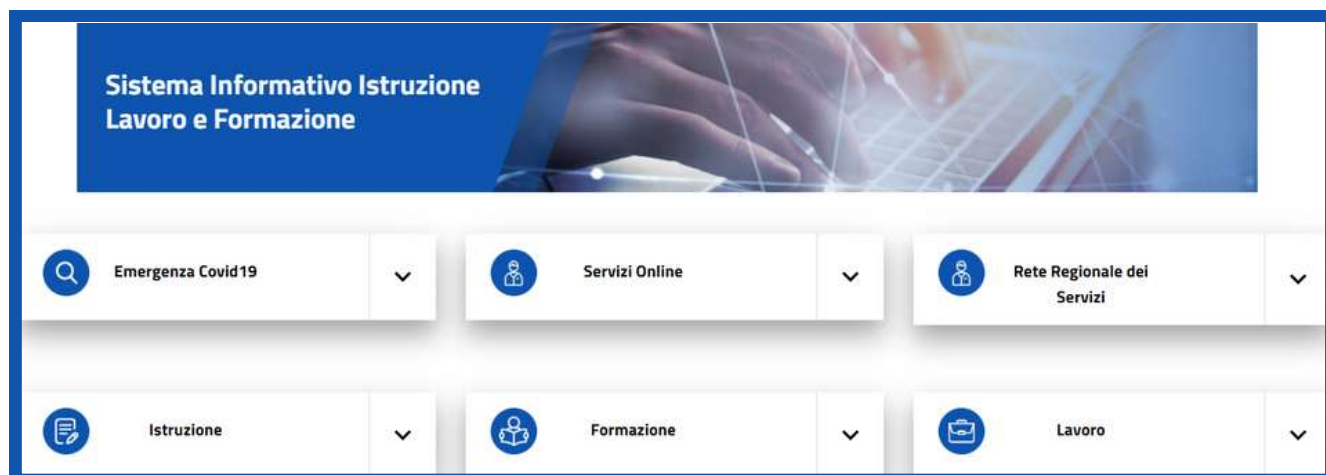
Il portale ha una sezione pubblica navigabile da chiunque, suddivisa in tre percorsi a seconda della categoria a cui si appartiene (cittadini, datori di lavoro, operatori).

Per accedere ai servizi, invece, è necessario effettuare il login utilizzando la propria identità digitale.

Attraverso il portale ogni cittadino, anche adulto, può prendere conoscenza dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale disponibili per il proprio profilo, verificando anche la possibilità di svolgere tirocini aziendali e percorsi di apprendistato. Attraverso il sistema è possibile conoscere anche i progetti del Programma regionale Scuola Viva, anch'esso sostenuto dai fondi della politica di coesione, attraverso il quale la Regione Campania realizza interventi volti a potenziare l'offerta formativa del sistema scolastico regionale.

Grazie al SILF è stato uniformato il software utilizzato dai centri per l'impiego (CPI) che in passato aveva cinque versioni diverse, una per ogni provincia della Campania.

Attraverso il database comune dell'anagrafica dei cittadini e degli Enti di formazione, oggi l'operatore del CPI - per ogni cittadino che si reca allo sportello - può avere lo storico delle politiche per il lavoro a cui ha aderito; dei corsi finanziati da regione Campania e autofinanziati dall'Ente di Formazione Accreditato a cui ha partecipato; la SAP (Scheda Anagrafe Professionale) e tutte le informazioni riguardanti lo stesso cittadino. Attraverso il portale è possibile scorrere e candidarsi alle offerte di lavoro presenti, registrarsi ai vari programmi di sostegno e avviamento al lavoro come GOL, Garanzia Giovani, ecc. Analoga possibilità è data alle imprese che possono caricare offerte di lavoro e visionare le candidature, oppure consultare i cv presenti sul portale con diverse chiavi di interrogazione.



Al servizio dei
nostri cittadini



Istruzione



Formazione



Lavoro



Accedi ai tuoi servizi.



DID Online



Catalogo formativo



Cerca Lavoro



Patto di servizio



Garanzia Giovani



Ricollocami

È stato previsto inoltre che il sistema SILF integrato con il database regionale del repertorio delle competenze, consenta la gestione della formazione professionale, finanziata e autofinanziata, in tutto il suo ciclo di vita. Dalcensimento degli allievi, alla creazione dell'aula e del calendario dei corsi, sino al controllo del registro presenze.

È possibile gestire da remoto le sessioni di esame, la creazione della commissione, la generazione dei test di valutazione, e la gestione dei risultati dei test, sino alla creazione/gestione del verbale d'esame e alla creazione/stampa dell'attestato finale.

Un primo obiettivo del progetto di realizzazione di questa piattaforma è stato rappresentato dal processo di reingegnerizzazione, ottimizzazione e manutenzione dei numerosi sistemi applicativi esistenti in una piattaforma unitaria in tecnologia Open Source denominata "SILF Campania".

Tale iniziativa passa attraverso il potenziamento dell'integrazione della rete informatica dei Servizi per il Lavoro e le Politiche Attive tra il livello regionale e quello nazionale (cooperazione applicativa delle Comunicazioni Obbligatorie, Schede Anagrafico Professionali, Prospetti Informativi, Politiche Attive e percorsi in Garanzia Giovani, Curricula, Vacancy, ecc.) e la realizzazione di un unico hub di accesso ai servizi informativi e di processo, disponibile per tutti gli attori presenti e attivi all'interno del Mercato del Lavoro locale attraverso una profilatura dettagliata di tutti i potenziali utenti.

Previsto inoltre lo sviluppo del sistema informativo con il rilascio del nuovo motore IDO Incontro Domanda Offerta di lavoro, del sistema di gestione e monitoraggio della spesa del programma Garanzia Giovani, del sistema di cooperazione applicativa con ANPAL per la sostituzione della porta di dominio con tecnologia API-REST, del sistema di collaborazione intra ed extra Amministrazione.

SILF - CAMPANIA

cliclavorocampania

Home | INIZIO | Domanda offerta | GARANZIA Giovani | SERVIZI Centro per l'impiego | OFFERTA Formative | COVID-19 | OSSERVATORIO Monitoraggio GG

OPZIONI

Ricerca per Profilo ricercato

CAMPANIA

Provincia

Comune

Titolo di Studio

Contratto

Progetto

Trova risultati

Offerte Lavoro | Curriculum | Curriculum Studenti

Di seguito i risultati della tua ricerca

IMPIEGATO AMMINISTRATIVO [DETTAGLI]

Sede di lavoro: 81100 CASERTA (CASERTA) CAMPANIA

Titolo di Studio:

Data Scadenza: 07/02/2023

OPERATORE TERMINALISTA [DETTAGLI]



#CREDITS

POR FESR
REGIONE
CAMPANIA



Robotica e sensori. Nelle Marche l'innovazione delle PMI crea occupazione: l'esempio di Carbon Mind

L'innovazione in azienda può andare di pari passo con la creazione di nuovi posti di lavoro. Un aspetto che è stato preso in considerazione dal cofinanziamento Por Fesr-Por Fse della Regione Marche del bando **"Manifattura e lavoro 4.0 - Sostegno ai processi di innovazione aziendale e all'utilizzo di nuove tecnologie digitali nelle MPMI marchigiane"**. Lo sviluppo della manifattura marchigiana, insomma, guarda avanti e trova il sostegno della comunità europea per entrare nel futuro.

Un esempio vincente arriva dalla provincia di Ascoli Piceno dove ha sede la **Carbon Mind**, start up marchigiana di Villa Sant'Antonio operativa nel settore dei **materiali compositi avanzati rinforzati in fibra di carbonio**. Parliamo di una start up innovativa che, forte di collaborazioni con diversi partner tra cui le Università del territorio (Politecnica delle Marche e Camerino), l'Istituto Tecnico Superiore per Materiali innovativi e Smart Technologies di Ascoli Piceno, TCA The Composite Accademy, attraverso i fondi europei ha intrapreso il percorso per migliorare le performance di progettazione e dei processi produttivi, andando a completare i servizi offerti alla propria clientela composta di aziende dei settori arredamento, moda, personal care, oggettistica e automotive.

Tutto questo ha avuto anche un **impatto occupazionale** con l'introduzione di 6 risorse: 3 tecnici, tra cui un assistente di laboratorio, necessari per utilizzare le attrezzature acquistate per la sperimentazione, prototipazione e il testing, 2 progettisti per disegnare macchine e attrezzature meccaniche, impianti e nuovi software e un designer per lo sviluppo di bozze e concept progettuali, varianti estetiche e funzionali, definizione dei progetti. Una crescita interna che ha visto l'acquisto e l'introduzione di nuove tecnologie, apparecchiature e software al fianco dell'uomo tra robotica collaborativa, sensori e software per ottimizzare i processi produttivi esistenti e studiarne di nuovi anche grazie a una nuovissima area di sperimentazione.

Un progetto da quasi **295mila euro** che ha ricevuto un contributo dell'Unione Europea pari a 123.210,40 euro. Il settore è quello della Ricerca e Sviluppo di soluzioni tecniche e tecnologiche migliori, di materiali alternativi e performanti, la ricerca di criticità e le relative soluzioni operative.

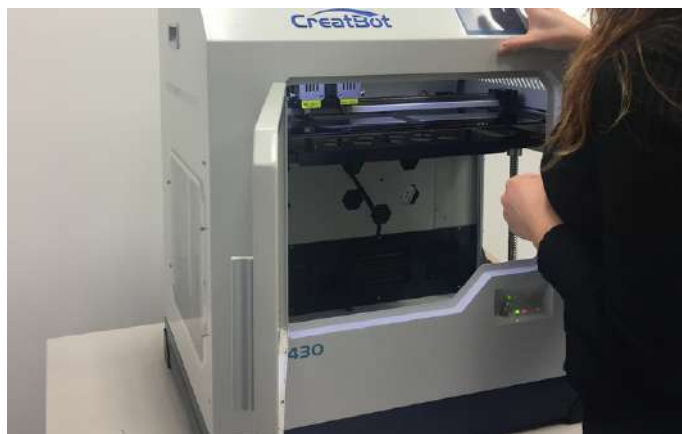
Un alleato fedele e sempre più strategico per lo sviluppo industriale che vuole restare al passo in mercati sempre più competitivi.





Con l'investimento in questione Carbon Mind ha potuto **internalizzare le fasi di realizzazione di prototipi e la loro sperimentazione** che in precedenza erano affidate a partner esterni. Il progetto ha previsto l'upgrade di un'autoclave, impiegata per il trattamento dei materiali compositi, attraverso l'installazione di un nuovo software di gestione e controllo, un robot collaborativo con il quale l'operatore può interagire, una stampante 3D di ultima generazione in grado di lavorare ad alte temperature per realizzare prototipi rapidamente e senza sprechi.

Tutte le informazioni registrate dai nuovi macchinari vengono incamerate in un sistema centrale, analizzate in un continuo flusso di informazioni utili agli ingegneri e agli esperti di materiali per ottimizzare ogni singola attività. Tutto il processo di digitalizzazione di Carbon Mind, tra l'altro, comporta anche un miglior impiego delle risorse e una riduzione dell'impatto ambientale con il taglio drastico dell'uso della carta (con tutta la documentazione aziendale che sarà disponibile su supporti digitali).



#CREDITS

**POR FESR
REGIONE
MARCHE**



L'Emilia-Romagna chiama i giovani talenti, una legge per investire sulle loro competenze. E sul futuro

Chiamare in regione i giovani talenti e fare restare quelli che già ci sono, perché nati in Emilia-Romagna o venuti a studiare nelle nostre università. Agevolare il rientro di chi ha scelto esperienze all'estero e rendere la regione ancora più attrattiva per ragazzi e ragazze, così che possano contribuire a far crescere l'intero sistema regionale.

Questo l'obiettivo del progetto di legge **Attrazione, permanenza e valorizzazione dei talenti a elevata specializzazione in Emilia-Romagna**, che la Giunta regionale ha inviato al **Consiglio delle autonomie locali** e ai firmatari del **Patto per il Lavoro e per il Clima**, prima della presentazione del progetto definitivo all'Assemblea legislativa. Sì, perché in Emilia-Romagna **il futuro si costruisce insieme**. Insieme alle parti sociali, ai territori, alle università e ai centri di ricerca, al sistema delle imprese e delle professioni, al terzo settore, per un impegno condiviso che vedrà anche la collaborazione con altre regioni, con istituzioni e network europei e internazionali.

La legge dispone di diverse leve per attrarre i talenti: **agevolazioni alle imprese che assumono** giovani che rientrano dall'estero o interessati a fare ricerca in Emilia-Romagna, **percorsi formativi personalizzati**, ulteriori **corsi di specializzazione** attraverso un'offerta di master in strutture e scuole di alta formazione, **pacchetti di servizi di welfare** - nidi, scuole, alloggi - per i giovani e le loro famiglie.

Le misure saranno garantite attraverso i **Fondi europei per formazione e occupazione** e dal **bilancio regionale**. Nel complesso, le risorse che concorreranno al raggiungimento del traguardo fissato sono molteplici, a partire dagli **oltre 100 milioni di euro** che la Regione investe per il diritto allo studio universitario, assicurando borse di studio in denaro e servizi al 100% degli studenti idonei. In più, **13 milioni di euro** per finanziare i progetti sull'**attrazione degli investimenti in Emilia-Romagna**, con **quote per assumere personale qualificato** o per **l'ingresso di ricercatori**. Fondi a cui andranno aggiunti quelli di tutti i soggetti coinvolti, dalle altre istituzioni ai privati.



Ricercatrici dell'Università di Bologna, dipartimento di Patologia sperimentale, laboratorio di Biologia molecolare.



Il Presidente Mattarella in visita al supercomputer Leonardo, in occasione dell'inaugurazione del 24/11/2022

L'attrattività dell'Emilia-Romagna poggia sul coinvolgimento di tutto l'**ecosistema economico, istituzionale, sociale e dei saperi**. In questo modo si consolida la competitività del sistema territoriale, creando nuovo lavoro di qualità. Al centro, i settori ad alto valore aggiunto, attraverso investimenti in ricerca e sviluppo, in collegamento con la **rete regionale dei Tecnopoli**, gli atenei e il mondo produttivo, nella Data Valley emiliano-romagnola.

Data Valley in cui si è appena aggiunto un prezioso 'gioiello': recentissima l'inaugurazione, al **Tecnopolo di Bologna**, del **supercomputer Leonardo**, il quarto al mondo per potenza di calcolo, che sarà al servizio del Paese e di tutta la comunità scientifica per i progetti di ricerca più avanzati in tantissimi ambiti, dalla medicina personalizzata alle energie rinnovabili, dall'intelligenza artificiale alla bio-ingegneria e alla lotta al cambiamento climatico.

Leonardo costituisce il centro di un ecosistema che moltiplicherà le opportunità innescando nuove traiettorie di sviluppo: in questo polo all'avanguardia arriveranno **1500 ricercatori** da tutto il mondo e la regione Emilia-Romagna sarà pronta ad accoglierli, anche grazie alla nuova legge sui talenti. Una **legge unica nel panorama nazionale con cui la Regione** dimostra, ancora una volta, il valore che attribuisce al **capitale umano**, ingrediente decisivo per costruire una **regione coesa, dinamica e innovativa**.



#CREDITS

**POR FESR
REGIONE
EMILIA-ROMAGNA**



Soft Skills

COSA SONO LE SOFT SKILLS?

LE **SOFT SKILLS**, IN ITALIANO ABILITÀ PERSONALI, FANNO RIFERIMENTO A PARTICOLARI COMPETENZE LEGATE ALL'INTELLIGENZA EMOTIVA E ALLE ABILITÀ NATURALI CHE CIASCUNO DI NOI POSSIEDE.

QUALI SONO LE SOFT SKILL PIÙ RICHIESTE?

PROBLEM SOLVING

SAPER RISOLVERE I PROBLEMI, SPESSO IN MODO CREATIVO, UTILIZZANDO STRATEGIE SU MISURA

CREATIVITÀ

CAPACITÀ DI TROVARE SOLUZIONI INNOVATIVE E DISTINTIVE RISPETTO ALLA NORMA

LATERAL THINKING

SAPER OSSERVARE UN PROBLEMA DA DIVERSE ANGOLAZIONI

TEAMWORK

LAVORARE IN SQUADRA SENZA ATTRITI PER RAGGIUNGERE OBIETTIVI CONDIVISI

CAPACITÀ DECISIONALE

SAPER PRENDERE DECISIONI EFFICACI RIUSCENDO A RISOLVERE PROBLEMI IN MODO RAPIDO ED EFFICACE

TEAM MANAGEMENT

SAPER CREARE BUONI RAPPORTI ALL'INTERNO DEL TEAM NEL QUALE SI LAVORA, COMPRENDENDO I PUNTI DI FORZA DI CIASCUN MEMBRO DELLA SQUADRA

QUAL È LA DIFFERENZA TRA SOFT E HARD SKILL

LE **HARD SKILLS** SI RIFERISCONO ALLE COMPETENZE TECNICHE DELLA PERSONA. AD ESEMPIO UTILIZZO DI UNO STRUMENTO O PROGRAMMA SPECIFICO, POSSESSO DI UNA PARTICOLARE QUALIFICA O TITOLO DI STUDIO.

LE **SOFT SKILLS** SONO INVECE CARATTERISTICHE PIÙ TRASVERSALI ALLE PERSONE E PERTINENTI AI TRATTI SPECIFICI DELLA PERSONALITÀ.

PENSIERO CRITICO

PENSARE IN MODO CHIARO
RAZIONALE, COMPRENDENDO
LA CONNESSIONE TRA LE IDEE

INTELLIGENZA EMOTIVA

CAPACITÀ DI RICONOSCERE,
VALUTARE, UTILIZZARE E
GESTIRE LE EMOZIONI

PROATTIVITÀ

PREVENIRE PROBLEMI E TENDENZE FUTURE,
PLANIFICANDO ANTICIPATAMENTE OPPORTUNE
AZIONI PRENDENDO INIZIATIVA PER
TROVARE SOLUZIONI

GESTIONE DELLO STRESS

ESSERE IN GRADO DI CONTROLLARE LA
PRESSIONE LAVORATIVA E MANTENERE IL
CONTROLLO SULLE PROPRIE PRIORITÀ
LAVORATIVE





**STAY
ON**



Vi diamo appuntamento al prossimo numero.
Segnalateci contenuti, idee e proposte editoriali alla mail
comunicazione@agenziacoessione.gov.it

Testata giornalistica registrata presso il Tribunale di Roma
con provvedimento n. 99/2021 del 27 maggio 2021



*Agenzia per la
Coesione Territoriale*

