DUE INIZIATIVE EUROPEE PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE: PACT FOR SKILLS E UPSKILL 4 FUTURE

Come rispondere alle nuove esigenze del mercato del lavoro?

Le nuove tecnologie stanno determinando la nascita di nuovi ruoli lavorativi e il declino di altri: ciò comporta il rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro di un numero importante di persone, con una grave incidenza sulla crescita economica, sull'aumento di disuguaglianze e disagi sociali. Le imprese possono avere un ruolo attivo in questo scenario attraverso l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti per poter rispondere alle nuove esigenze di mercato e attraverso l'ottimizzazione della pianificazione del lavoro (e della forza lavoro).

In questo contesto, sono state implementate due iniziative a livello europeo che mirano a soddisfare le esigenze dei lavoratori e delle aziende: il **Pact for skills** e **Upskill 4 Future**.

A novembre 2020, la Commissione europea ha lanciato il **Pact for Skills**, una Carta d'Intenti nell'ambito della European Skills Agenda per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza. Il Patto – **di cui CNS e Impronta Etica fanno parte** – mira a sviluppare le competenze delle persone in Europa e riconosce nelle imprese, lavoratori, autorità nazionali, regionali e locali e altri stakeholder un ruolo chiave da svolgere nell'attuale contesto lavorativo in continua evoluzione. Per sostenere una ripresa equa e resiliente e realizzare la transizione verde e digitale, la Commissione europea invita le organizzazioni pubbliche e private a **unire le forze e ad agire concretamente per l'upskilling e il reskilling dei lavoratori in Europa.**

Dal 2021 la Commissione sostiene i firmatari del Patto attraverso la creazione di un network e fornendo formazione sulle politiche e sugli strumenti messi a disposizione dell'Unione Europea per sviluppare le competenze dei lavoratori.

La seconda iniziativa, **Upskill 4 Future**, è stata invece implementata da CSR Europe, insieme ad alcune delle sue National Partner Organisation – tra cui Impronta Etica – con un progetto pilota europeo che coinvolge più di 30 aziende appartenenti a quattro diversi Paesi (Francia, Italia, Polonia, Spagna). Il progetto Upskill 4 Future mira a supportare aziende e lavoratori nel diventare "a prova di futuro", sviluppando la capacità di creare modelli inclusivi di transizioni lavorative nell'era digitale.

Il progetto, dalla durata di due anni e mezzo, si divide in tre fasi principali. Nella prima fase, conclusa nel 2020, le aziende pilota hanno compilato un questionario e sostenuto un'intervista di validazione delle risposte per valutare il loro approccio sul tema. Nella seconda fase, le aziende creeranno un piano d'azione per realizzare i loro progetti pilota con alcuni lavoratori vulnerabili. Nell'ultima fase del progetto, si andranno a elaborare i risultati ottenuti dal piano d'azione.

A un anno di distanza dall'inizio del progetto, CSR Europe ha pubblicato uno study report dal titolo "**Company readiness for inclusive workforce transitions**" – consultabile al seguente link - che va a identificare i principali risultati ottenuti dal progetto fino ad ora. Dal questionario compilato dalle imprese pilota è emerso che **non tutte hanno un approccio specifico rivolto ai lavoratori vulnerabili**, ovvero i dipendenti che potrebbero essere minacciati dall'automazione e dalla digitalizzazione. Per molte imprese, infatti, i **dipendenti a rischio non rappresentano ancora una priorità nella pianificazione strategica, nei programmi di formazione o nella mobilità**.

Lo study report identifica inoltre alcune **raccomandazioni** che le imprese dovrebbero seguire per approcciare in maniera più efficace il tema dell'upskilling. In modo particolare, le raccomandazioni sono state suddivise nelle seguenti sezioni:

- **AWARENESS**

Collaborare con altre organizzazioni e abbracciare una cultura interaziendale per lo scambio di migliori pratiche circa il tema dell'upskilling può essere un modo efficace per cambiare la mentalità di un'azienda e quella dei suoi dipendenti riguardo al futuro del lavoro.

- **PIANIFICAZIONE STRATEGICA DELLA FORZA LAVORO**

Progettare piani aziendali sul medio e lungo termine permette di affrontare i megatrend che hanno un impatto sulla forza lavoro. Pertanto, le aziende dovrebbero considerare lo sviluppo e l'adozione di una *skill matrix* per identificare le lacune di competenze dei propri dipendenti e monitorare attivamente il loro sviluppo.

- **DIPENDENTI A RISCHIO**

Le aziende dovrebbero impegnarsi maggiormente per mappare e identificare i gruppi di dipendenti a rischio con l'obiettivo di attuare delle azioni mirate rivolte a questi tipi di lavoratori.

- **FORMAZIONE**

Le imprese dovrebbero concentrarsi sulla formazione non solo delle hard skills, ma anche delle soft skills. Inoltre, le imprese dovrebbero garantire una formazione specifica ai dipendenti ritenuti più vulnerabili.

- **COMUNICAZIONE**

È necessario che le imprese migliorino i loro sistemi di comunicazione interna per diffondere maggiore consapevolezza circa l'importanza dei temi dell'upskilling. Importante è anche il mantenimento di un dialogo attivo con gli stakeholder esterni all'impresa.

In conclusione, lo study report evidenzia come il progetto Upskill 4 Future si sia dimostrato ancora più rilevante con l'arrivo della pandemia da Covid-19 che ha portato una forte accelerazione della digitalizzazione. Molte imprese durante questi mesi hanno infatti compreso l'esigenza di migliorare le competenze dei propri dipendenti e di farlo con urgenza.

Dai risultati della ricerca è chiaro che la maggior parte delle aziende impegnate nel progetto non sono attualmente ancora pronte ad affrontare la transizione digitale. È necessario, dunque, che le imprese identifichino una strategia e un insieme di azioni in grado di misurare e monitorare gli impatti della digitalizzazione e dell'automazione sulla forza lavoro.

Per maggiori informazioni circa le due iniziative presentate contattare info@improntaetica.org