



REGIONE PUGLIA



ANNO 2017/2018

REGIONE PUGLIA – ADISU PUGLIA

Giorgio Ampolo

Tutor: Paolo Casalino

“L’importanza dello sviluppo
delle competenze per il
futuro della Puglia e
dell’Europa”

*“The importance of skills’
development for the future
of Apulia and Europe”*

La ricerca è stata conclusa in data 28/02/2019

INDICE

Introduzione

Abstract

1. Il quadro generale sullo sviluppo delle competenze a livello europeo ed internazionale

1.1. *L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite*

1.2. I documenti di riflessione della Commissione Europea

1.3. Come cambia il mercato del lavoro: le indicazioni dell'OCSE

2. Le politiche dell'Unione Europea sul tema delle competenze

2.1. *La Nuova Agenda per le competenze per l'Europa*

2.2. Il vertice sull'Europa sociale di Göteborg e la proclamazione del *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*

2.3. L'importanza delle competenze digitali e la *Digital Skills and Jobs Coalition*

3. L'azione dei territori per lo sviluppo del capitale umano

3.1. L'iniziativa *Digital Wallonia*

3.2. Le buone pratiche in Puglia

4. Opportunità di finanziamento europee nella programmazione 2014/2020

5. Il Quadro finanziario Pluriennale post-2020

Prospettive future

Bibliografia

Introduzione

Il presente elaborato di ricerca affronta il tema dello sviluppo delle competenze con il fine di definire un quadro complessivo che possa essere da supporto alle attività della Regione Puglia. L'attività, della durata di 12 mesi, è stata svolta presso l'Ufficio per i rapporti con le istituzioni europee della Regione Puglia di Bruxelles ed è stata finanziata tramite borsa di ricerca dall'Agenzia per il Diritto allo Studio universitario di Puglia (ADISU PUGLIA).

Nel primo capitolo dell'elaborato vengono analizzate le principali politiche di settore a livello internazionale ed europeo. In particolare, si prende in esame l'*Agenda 2030* delle Nazioni Unite, alcuni dei principali documenti pubblicati dalla Commissione Europea sul tema e le indicazioni che l'OCSE fornisce rispetto all'impatto economico e sociale che lo sviluppo delle competenze.

Nel secondo capitolo vengono descritte le principali iniziative che l'Unione Europea sta implementando per favorire lo sviluppo delle competenze. La *Nuova Agenda per le competenze per l'Europa* rappresenta, in questo senso una pietra miliare in quanto mette in campo ben 10 iniziative. La *Digital Skills and Jobs Coalition* è una di queste e viene descritta nello specifico, proprio per sottolineare la rilevanza delle competenze digitali nel mercato del lavoro attuale e le opportunità a disposizione degli stakeholder pugliesi. Viene inoltre analizzato il *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*, documento attraverso il quale l'Unione fissa dei principi precisi sui temi del lavoro e dell'inclusione sociale e, più in generale, viene sancito l'impegno degli Stati Membri per uno sforzo condiviso in ambito sociale.

Il terzo capitolo è dedicato alla presentazione di alcune delle più rilevanti azioni implementate in Europa e in Puglia per lo sviluppo del capitale umano, al fine di sottolineare gli sforzi già compiuti in questo senso dalla Regione e di mettere in evidenza un progetto dedicato alla transizione digitale e implementato dalla Regione Vallonia.

Nel quarto e quinto capitolo si analizzano le possibilità di finanziamento per lo sviluppo delle competenze, rispettivamente nella corrente programmazione (2014-2020) e nella proposta della Commissione Europea sul prossimo *Quadro Finanziario Pluriennale 2021 – 2027*.

Abstract

The present research paper analyses the issue of skills development with the aim of defining an overall framework that can support the Apulia Region's activities on this domain. The research period, lasting a total of 12 months, was carried out at the Liaison Office of the Apulia Region in Brussels and it was funded by a scholarship of the Apulian Agency for the Right to universities' studies (ADISU PUGLIA).

In the first chapter of the paper, the main international and European sector policies are analyzed. In particular, it examines the United Nations' *2030 Agenda*, some of the main documents published by the European Commission on the topic and the main studies published by the OECD with respect to the economic and social implications of the skills development.

The second chapter describes the main initiatives that the European Union is implementing to promote skills development. In this sense, the *New Skills Agenda for Europe* represents the main effort, as it brings together 10 initiatives. The *Digital Skills and Jobs Coalition* is part of this Agenda and it is specifically described in order to highlight the relevance of digital skills and the opportunities available for Apulian stakeholders. Furthermore, the *European Pillar for Social Rights* is analyzed because of its relevance with respect to the themes of work and the commitment of Member States towards a greater effort in social investments and innovations.

The third chapter is dedicated to the presentation of some of the most important actions implemented in Europe and Apulia on the development of human capital, in order to highlight the efforts already made in this sense by the Apulia Region, but also to describe an interesting project dedicated to digital transformation which is implemented by the Wallonia Region.

The fourth and fifth chapters analyze funding opportunities related to skills' development, respectively in the current programming period (2014-2020) and in the proposal of the European Commission regarding the next *Multiannual Financial Framework 2021 - 2027*.

1. Il quadro generale sullo sviluppo delle competenze a livello europeo ed internazionale

1.1. L'Agenda 2030 e gli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* delle Nazioni Unite

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione sottoscritto nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU ed entrato in vigore all'inizio del 2016. Si compone di 17 *Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile* per un totale di 169 traguardi da raggiungere entro il 2030.

Gli *Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile* rappresentano lo sforzo collettivo dei paesi firmatari, su un insieme di questioni importanti per lo sviluppo: tra i più rilevanti la lotta alla povertà e l'eliminazione della fame nel mondo, il contrasto al cambiamento climatico. Si tratta di Obiettivi "comuni", dal momento che essi riguardano tutti i Paesi e tutti gli individui¹.

Ai fini del presente elaborato, sono due gli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* più rilevanti:

- I. Obiettivo 4: Istruzione di qualità;
- II. Obiettivo 8: Lavoro dignitoso e crescita economica

Lo scopo dell'Obiettivo 4 è di garantire un'istruzione di qualità, in quanto requisito necessario per migliorare la vita delle persone e accrescere le possibilità di occupazione. Nonostante gli sforzi del passato che hanno portato ad un incremento dei livelli di iscrizione nelle scuole e del livello base di alfabetizzazione, è necessario raddoppiare l'impegno.

¹ *Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development*, United Nations (2015). <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.

Obiettivo 4 Istruzione di qualità	
Fatti e cifre	Traguardi da raggiungere
<ul style="list-style-type: none"> • L'iscrizione nelle scuole primarie nei Paesi in via di sviluppo ha raggiunto il 91%, ma 57 milioni di bambini ne sono ancora esclusi • Più della metà dei bambini non iscritti a scuola vive in Africa subsahariana • Si calcola che il 50% dei bambini che possiedono un'età per ricevere l'istruzione primaria ma che non frequentano la scuola vive in zone colpite da conflitti • Nel mondo, 103 milioni di giovani non possiedono capacità di base in lettura e scrittura, di cui oltre il 60% donne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire libertà, equità e qualità nel completamento dell'educazione primaria e secondaria che porti a risultati di apprendimento adeguati e concreti • Garantire uno sviluppo infantile di qualità, ed un accesso a cure ed istruzione pre-scolastiche così da essere pronti alla scuola primaria • Garantire un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria che sia economicamente vantaggiosa e di qualità • Aumentare considerevolmente il numero di giovani e adulti con competenze specifiche per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria • Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire un accesso equo a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale delle categorie protette • Garantire che tutti i giovani e gran parte degli adulti abbiano un livello di alfabetizzazione ed una capacità di calcolo • Garantire che tutti i discendenti acquisiscano la conoscenza e le competenze necessarie a promuovere lo sviluppo sostenibile, anche tramite un'educazione volta ad uno sviluppo e uno stile di vita sostenibile, ai diritti umani, alla parità di genere, alla promozione di una cultura pacifica e non violenta, alla cittadinanza globale e alla valorizzazione delle diversità culturali e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile • Costruire e potenziare le strutture dell'istruzione che siano sensibili ai bisogni dell'infanzia, alle disabilità e alla parità di genere e predisporre ambienti dedicati all'apprendimento che siano sicuri, non violenti e inclusivi per tutti • Espandere considerevolmente a livello globale il numero di borse di studio disponibili per i paesi in

	<p>via di sviluppo, per garantire l'accesso all'istruzione superiore - compresa la formazione professionale, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione e i programmi tecnici, ingegneristici e scientifici - sia nei paesi sviluppati che in quelli in via di sviluppo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentare considerevolmente la presenza di insegnanti qualificati, anche grazie alla cooperazione internazionale, per la loro attività di formazione negli stati in via di sviluppo, specialmente nei paesi meno sviluppati
--	--

Lo scopo dell'Obiettivo 8 è di garantire un lavoro dignitoso e crescita economica ed esso risponde alla drammatica situazione di molte regioni del mondo, nelle quali avere un lavoro non assicura la possibilità di sottrarsi alla povertà. Riconsiderare e riorganizzare le politiche economiche è un passo imprescindibile per affrontare la sfida dell'eliminazione della povertà. Infatti, una prolungata mancanza di opportunità di lavoro dignitose, investimenti insufficienti e sottoconsumo portano a un'erosione del contratto sociale di base, il quale è il fondamento delle società democratiche. Pertanto è necessario creare condizioni che permettano alle persone di avere posti di lavoro di qualità, che stimolino le economie e al tempo stesso non danneggino l'ambiente.

Obiettivo 8 Lavoro dignitoso e crescita economia	
Fatti e cifre	Traguardi da raggiungere
<ul style="list-style-type: none"> • La disoccupazione globale è salita da 170 milioni nel 2007 a quasi 202 milioni nel 2012; di questi, circa 75 milioni sono giovani donne e uomini • Quasi 2,2 miliardi di persone vivono al di sotto della soglia di 2 dollari al giorno; l'eliminazione della povertà è possibile solo attraverso posti di lavoro stabili e ben pagati. • A livello globale sono necessari 470 milioni di impieghi per coloro che entreranno nel mercato del lavoro tra il 2016 e il 2030 	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenere la crescita economica pro capite in conformità alle condizioni nazionali • Raggiungere standard più alti di produttività economica attraverso la diversificazione, il progresso tecnologico e l'innovazione • Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione, e che incoraggino la formalizzazione e la crescita delle piccole-medie imprese • Migliorare progressivamente l'efficienza globale nel consumo e nella produzione di risorse e tentare di scollegare la crescita economica dalla degradazione ambientale • Garantire un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore • Ridurre la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione • Prendere provvedimenti immediati ed effettivi per sradicare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani e garantire la proibizione ed eliminazione delle peggiori forme di lavoro minorile • Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli immigrati, in particolare le donne, e i precari • Concepire e implementare politiche per favorire un turismo sostenibile che crei lavoro e promuova la cultura e i prodotti locali • Rafforzare la capacità degli istituti finanziari interni per incoraggiare e aumentare l'utilizzo di servizi bancari, assicurativi e finanziari per tutti • Aumentare il supporto dell'aiuto per il commercio per i paesi in via di sviluppo, in particolare i meno

	<p>sviluppati, anche tramite il Quadro Integrato Rafforzato per l'assistenza tecnica legata agli scambi dei paesi meno sviluppati</p> <ul style="list-style-type: none">• Sviluppare e rendere operativa una strategia globale per l'occupazione giovanile e implementare il Patto Globale per l'Occupazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
--	--

1.2.I documenti di riflessione della Commissione Europea

Il primo marzo 2017, la Commissione Europea ha inaugurato un “percorso” di riflessione sul futuro dell’Europa, attraverso la pubblicazione del *Libro Bianco* in cui si fa il punto sullo stato dell’arte dell’Unione, dai successi raggiunti negli ultimi decenni, fino alle sfide presenti e future. A questo proposito il documento delinea cinque scenari per la possibile evoluzione dell’Unione nei successivi dieci anni²; scenari che hanno carattere illustrativo e, pertanto, non è esclusa la possibilità che si integrino a vicenda:

Scenario 1: Avanti così	Prevede di proseguire sul percorso già tracciato, concentrandosi sull’attuazione del programma di riforme stabilito dai 27 stati membri con la di Dichiarazione di Bratislava.
Scenario 2: Solo il mercato unico	L’UE torna a focalizzarsi esclusivamente sul mercato unico, a cause del disaccordo su un crescente numero di settori.
Scenario 3: Chi vuole di più fa di più	Si continua sulla line attuale, ma i paesi che lo desiderano possono fare di più assieme (“coalizione di volenterosi”) in ambiti specifici.
Scenario 4: Fare meno in modo più efficiente	L’UE si concentra sul produrre risultati maggiori e più rapidi in alcune aree politiche, tralasciando quelle in cui non si percepisce un valore aggiunto condiviso.
Scenario 5: Fare molto di più insieme	I paesi dell’unione si impegnano a condividere maggiori poteri e risorse ed a velocizzare il processo decisionale.

² *Libro Bianco sul futuro dell’Europa: riflessioni e scenari per l’UE a 27 verso il 2025*, Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro_bianco_sul_futuro_dell_europa_it.pdf

Dopo il *Libro Bianco*, la Commissione ha pubblicato cinque documenti di riflessione, ognuno dei quali approfondisce ed individua le sfide future su temi specifici:

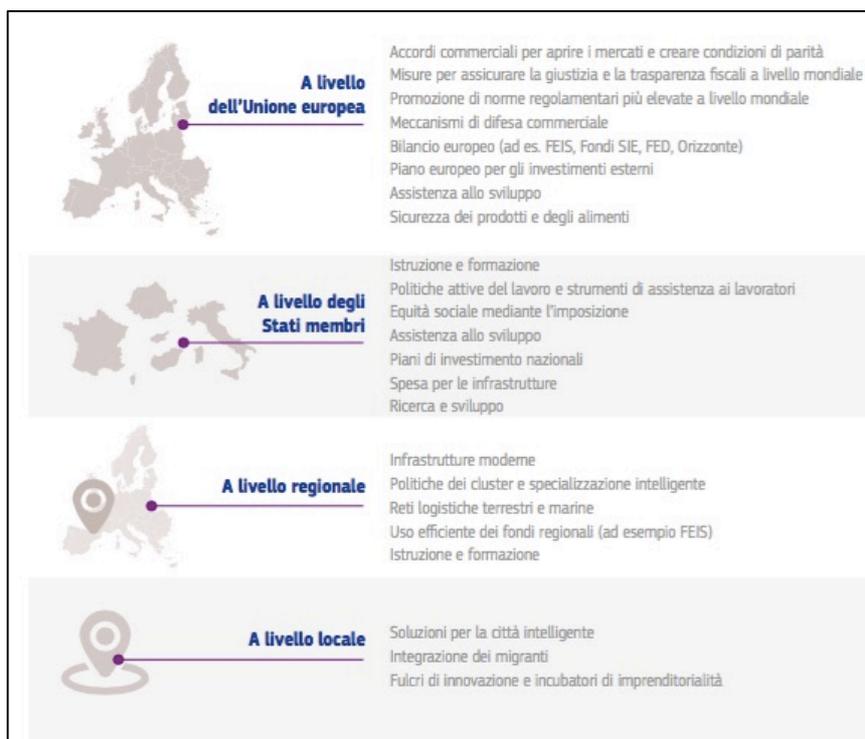
- *La dimensione sociale dell'Europa;*
- *Gestire la globalizzazione;*
- *Approfondimento dell'Unione economica e monetaria;*
- *Il futuro della difesa europea;*
- *Futuro delle finanze dell'UE.*

Il tema delle competenze è presente nel documento sulla *Dimensione sociale dell'Europa* e su quello relativo alla *Gestione del fenomeno della globalizzazione*. In entrambi i testi esso è affrontato sotto vari punti di vista: riforma dei sistemi educativi, implementazione di programmi di apprendimento continuo per la forza lavoro e creazione di progetti, rivolti ai disoccupati, con l'obiettivo di incrementare le possibilità di impiego. Sebbene questo tipo di iniziative siano già implementate in gran parte dei paesi europei, la vera sfida per gli addetti ai lavori è (e sarà) da un lato, monitorare e se possibile prevedere le competenze sulle quali investire e dall'altro lato, riuscire ad esercitare questo ruolo in un mondo globalizzato.

Il fenomeno della globalizzazione si è inizialmente sviluppato nei primi decenni del XX secolo, per poi affermarsi definitivamente, prima nel secondo dopoguerra e poi negli anni '90 con l'avvento dell'era digitale". Il documento di riflessione sulla gestione della globalizzazione pone l'accento sul fatto che il mondo interconnesso venutosi a creare è fonte di nuove opportunità di studio, lavoro e di scambio tra culture e dal punto di vista economico i dati sono straordinari: ogni miliardo di euro di esportazioni, sostiene circa 14 mila posti di lavoro; e non sono solo le grandi multinazionali a beneficiarne, infatti circa l'80% degli esportatori europei sono piccole e medie imprese (PMI)³. Anche dal punto di vista politico e sociale vi sono stati effetti positivi, garantendo pace, stabilità e rafforzamento dei principi democratici in molte aree del globo e aiutando milioni di

³ *Documento di riflessione sulla gestione della globalizzazione*, Commissione Europea (2017).
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_it.pdf

persone ad uscire dallo stato di povertà. Tuttavia, la globalizzazione non fa eccezione e come ogni grande rivoluzione della storia, anch'essa porta con sé delle sfide. Infatti nel testo della Commissione si evidenzia come i benefici derivanti da questo fenomeno non siano equamente distribuiti e la velocità – elemento caratterizzante del fenomeno in analisi – con cui esso si sviluppa, richiede una capacità di adattamento alla concorrenza e di adattamento della produzione, fuori portata per un gran numero di popolazioni e regioni del mondo. Questo fattore è enfatizzato da una parallela evoluzione tecnologica senza precedenti che gli scienziati sociali già da un decennio definiscono appunto “era digitale” e che al netto dei notevoli risvolti positivi che porta nella società contemporanea, amplifica i disequilibri già figli della globalizzazione. Difatti, i dati confermano che il progresso tecnologico sta repentinamente trasformando il mercato del lavoro da un lato, facendo aumentare la domanda di manodopera altamente qualificata e dall'altro lato,



Gestire la Globalizzazione: un compito comune

Fonte: Commissione Europea

rendendo obsoleti alcuni impieghi tradizionali – soprattutto nel settore manifatturiero –, creando così un “esercito” di lavoratori in esubero⁴.

Per via delle enormi sfide sociali, sia in Europa che nel mondo è aumentata l’ostilità nei confronti della globalizzazione, ma anche nel progresso tecnologico, proprio perché fonte di incertezze, specialmente per lavoratori non in possesso di elevate competenze. Il documento di riflessione sulla dimensione sociale dell’Europa rileva che molti cittadini vedono minacciata la propria identità e il proprio stile di vita e tali sentimenti sono dovuti alla sensazione che i governi non siano più in grado di orientare e gestire i processi in atto, garantendo benefici per tutti⁵. Alla luce di ciò, i governanti europei (a tutti i livelli: europeo, nazionale e locale) sono chiamati a dare una risposta politica forte sui temi sociali e non a caso le campagne elettorali del vecchio continente pongano tali temi al centro della discussione. Lo sviluppo e il rafforzamento delle competenze dell’individuo è inoltre al centro degli interventi in tema di politica del lavoro, dell’educazione e della formazione. Gli investimenti sull’apprendimento permanente, l’istruzione di qualità⁶, l’acquisizione delle *soft skills*⁷ e la ricerca di nuove modalità di apprendimento - in linea con la “trasformazione digitale” della società -, possono garantire un adeguato tasso di resilienza ai cambiamenti dei cittadini europei⁸.

Secondo la Commissione Europea i primi sostanziali cambiamenti sono già in atto nella società europea e la crescita degli impieghi nel settore terziario, la nascita dell’economia collaborativa e delle piattaforme online, ne sono la conferma⁹. Si stima che nell’arco di un decennio il lavoratore europeo avrà sempre meno possibilità di condurre una carriera tradizionale, ma invece arriverà a ricoprire anche dieci impieghi differenti. Inoltre, il

⁴ *Ibidem.*

⁵ *Ibidem.*

⁶ Come già ribadito negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

⁷ Sono caratteristiche personali importanti in qualsiasi contesto lavorativo perché influenzano il modo in cui facciamo fronte di volta in volta alle richieste dell’ambiente lavorativo. (Fonte: Almalaurea <https://www.almalaurea.it/info/aiuto/lau/manuale/soft-skill>).

⁸ Op. Cit. *Documento di riflessione sulla gestione della globalizzazione.*

⁹ *Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell’Europa*, Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_it.pdf

lavoro sarà sempre più incentrato sui risultati piuttosto che sulla presenza fisica in un determinato luogo, accrescendo le opportunità di lavorare come libero professionista e di combinare più lavori allo stesso tempo. Tali trasformazioni, unite al ritmo evolutivo della digitalizzazione e dell'evoluzione economica renderanno obsoleti determinati posti di lavoro, insieme alle competenze necessarie per svolgerli¹⁰. Alla luce di ciò, molti paesi europei hanno inaugurato una stagione di grandi riforme del mercato del lavoro, dei sistemi previdenziali e di ammodernamento dei sistemi scolastici. Gli esempi di eccellenza a livello nazionale non mancano. In Danimarca, ad esempio, la combinazione di mercato del lavoro flessibile, protezione sociale e apprendimento permanente ha permesso di ridurre le disuguaglianze e migliorare le prestazioni economiche. In Austria e Germania, il sistema di formazione professionale duale che combina l'insegnamento con l'esperienza pratica ha facilitato la transizione tra scuola e lavoro¹¹.

1.3. Come cambia il mercato del lavoro: le indicazioni dell'OCSE

Tra gli obiettivi dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) vi è quello di monitorare il mercato del lavoro dei suoi paesi membri. Tra i focus in questo specifico settore, vi è quello sulle competenze della forza lavoro dei vari paesi. In uno studio recente, l'OCSE ha rilevato che le economie dei paesi membri necessitano di specifiche competenze occupazione sia nei settori tecnologici in grande evoluzione che nei settori tradizionali. Questa situazione indica la necessità di investire fortemente nello sviluppo delle competenze dei cittadini, a maggior ragione di fronte ad un preoccupante fenomeno in atto in molti paesi occidentali: lo *skill mismatch*. Si tratta di una distorsione del mercato del lavoro che si verifica quando le competenze acquisite attraverso percorsi di studio ed esperienze lavorative non corrispondono a quelle che i datori di lavoro cercano e necessitano¹².

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ *Ibidem*.

¹² *Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning*, OCSE (2018) <http://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm>

Paese¹³	Disallineamento settore di studio	Disallineamento di qualifiche	Qualifiche insufficienti	Troppo qualificato
Francia	34,3%	35,1%	23,4%	11,6%
Germania	20,7%	37,3%	19,9%	17,4%
Italia	35,4%	38,8%	17,7%	21,1%
Spagna	34,6%	41,5%	19,2%	22,4%
Regno Unito	39,8%	39,5%	24,7%	14,8%
Media OCSE	31,5%	33,5%	18,7%	14,8%

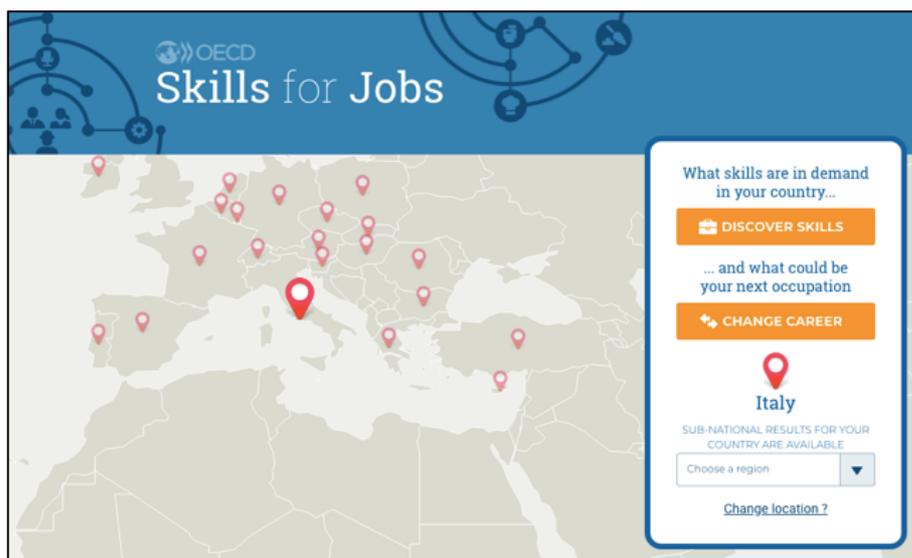
Disallineamento di competenze (*skill mismatch*) nei principali paesi europei (2015)
Fonte: OCSE

Per ciò che concerne il sistema Italia, l'OCSE ha lanciato un allarme sul fronte del mercato del lavoro, della competitività e produttività del Paese. Infatti, sebbene circa il 51% dei posti di lavoro sia a rischio di automazione, solo il 20% degli adulti partecipa ad attività di formazione (la metà rispetto alla media OCSE). Per il Belpaese è quindi di primaria importanza investire di più nella formazione continua per evitare livelli di disoccupazione crescenti nel prossimo futuro, ma è altresì necessario allineare questi percorsi formativi con le esigenze di mercato. Nel contesto italiano (ed anche pugliese), non è semplice identificare il fabbisogno ed implementare la formazione che sono concetti che appaiono lontani per le piccole e piccolissime imprese, le quali rappresentano l'ossatura del sistema produttivo ed imprenditoriale. Lo dimostrano i dati OCSE per cui si registrano tassi di spesa pubblica nei percorsi di formazione molto inferiori rispetto alla

¹³ La tabella indica la percentuale di competenze "disallineate" rispetto alle richieste del mercato del lavoro nei principali paesi europei.

media dei paesi OCSE e pochissime imprese (meno dell'1% contro l'8,7% della media OCSE) godono di sussidi e incentivi fiscali per fornire formazione¹⁴.

Uno strumento molto utile per individuare gli squilibri del mercato del lavoro relativi alle competenze (*skill mismatch*), è la piattaforma *Skills for jobs dataviz*¹⁵ creata dall'OCSE. Questo strumento consente di individuare le competenze difficili da reperire e quelle in eccesso, in tutti i paesi e le regioni OCSE.



Homepage della piattaforma *Skills for jobs dataviz*
Fonte: OCSE

È anche possibile comparare i dati: ad esempio si possono mettere a confronto i dati dell'Italia o i dati della Puglia, con quelli di altre nazioni e regioni OCSE. Inoltre, la piattaforma può essere utilizzata in modalità “*change career*”, tramite la quale si possono individuare le competenze da acquisire in un determinato paese, qualora si fosse intenzionati a modificare la propria carriera lavorativa¹⁶.

Per ciò che concerne lo sviluppo tecnologico del digitale, l'OCSE sostiene che sebbene questo processo non abbia creato numerosi nuovi posti di lavoro in maniera diretta, il loro impatto sulla richiesta di specifiche competenze da parte delle imprese è stato rilevante.

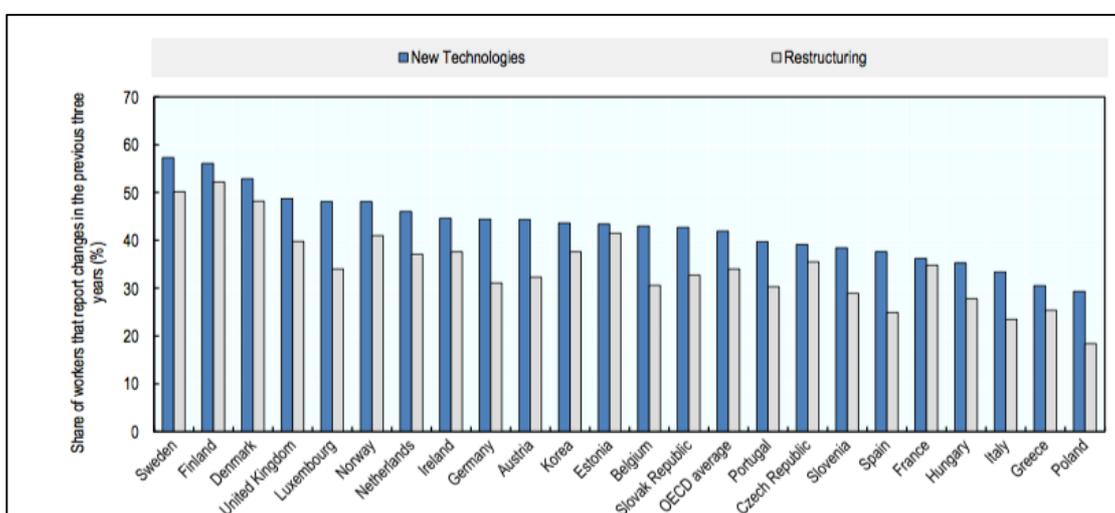
¹⁴ OECD Skills Strategy Diagnostic Report, Italy, OCSE (2017)

<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Italy.pdf>

¹⁵ <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/#FR/>

¹⁶ *ibidem*.

Difatti, il mondo produttivo sta introducendo nuove tecnologie per accrescere la produttività e questo processo porterà inevitabilmente dei cambiamenti. Secondo l'OCSE, già il 42% dei lavoratori è impiegato in aziende che hanno modificato le routine lavorative o che hanno modificato la richiesta di competenze negli ultimi anni. Una rapida implementazione di nuove tecnologie da parte delle imprese, implicherà una maggiore richiesta di competenze generiche come l'abilità di imparare in fretta ed anche maggiori capacità di adattamento ed organizzative, proprio per fare fronte ai cambiamenti¹⁷.



Il progresso tecnologico sta cambiando i posti di lavoro nei paesi OCSE
Fonte: OCSE

In questo contesto, sebbene i computer saranno in futuro in grado di svolgere mansioni sempre più complesse, i lavori che richiedono competenze come creatività e capacità di analisi assumeranno maggiore importanza. Ciò nondimeno, l'OCSE sostiene che la richiesta di competenze digitali continuerà a crescere e diventerà un prerequisito fondamentale per i datori di lavoro; già oggi, infatti, tali competenze, insieme a competenze matematiche, letterali e di *problem solving*, sono parte integrante nelle mansioni dei lavoratori di un ampio spettro di settori industriali. Inoltre, i dati rivelano che investire nelle competenze aiuta a ridurre le iniquità economiche e favoriscono la coesione sociale. Inoltre, i datori di lavoro tendono a remunerare meglio i lavoratori che

¹⁷ *Structural Transformation in the OECD*, OCSE (2016) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlr068802f7-en.pdf?expires=1551793008&id=id&accname=guest&checksum=6E36A148B21686BE7AF37CBF569BC6B0>

dispongono di alti livelli di competenze. L'OCSE raccomanda fortemente investimenti nel settore – sia per ciò che concerne l'istruzione che nei percorsi di formazione continua - in quanto garanzia di crescita economica e di equità sociale¹⁸.

2. Le politiche dell'unione Europea sul tema delle competenze

2.1. La Nuova Agenda per le competenze per l'Europa

La Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa è stata adottata dalla Commissione Europea il 10 giugno del 2016 ed insieme ad essa sono state lanciate le 10 azioni, riepilogate nella tabella allegata.

Le azioni 10 azioni dell'Agenda per le Competenze per l'Europa¹⁹	
Azione 1 <i>Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults</i>	L'obiettivo è supportare la popolazione in età adulta in possesso di scarse competenze ad acquisire livelli minimi di competenze letterali, numeriche e digitali e/o di conseguire un ampio spettro di competenze attraverso il conseguimento di una qualifica secondaria superiore.
Azione 2 <i>European Qualifications Framework</i>	Ha lo scopo di creare un quadro delle più integrato tra i paesi europei, al fine di migliorare la fruibilità delle competenze all'interno del mercato del lavoro dell'UE.
Azione 3 <i>Digital Skills and Jobs Coalition</i>	Stimola la creazione di coalizioni tra stakeholder rilevanti nel campo della formazione e dell'industria digitale, per migliorare le competenze digitali dei cittadini europei.
Azione 4	L'azione nasce dall'esigenza di individuare il fabbisogno di competenze e

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ *New Skills Agenda for Europe*, Commissione Europea (2016)
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

<i>Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills</i>	di sopperire alla carenza di competenze in specifici settori economici.
Azione 5 <i>EU Skills Profile Tool for Third-Country Nationals</i>	L'obiettivo è di supportare l'individuazione delle competenze dei richiedenti asilo, dei rifugiati e delle altre tipologie di migranti.
Azione 6 <i>Vocational education and training (VET)</i>	Supporta lo sviluppo di iniziative a livello europeo che sviluppino e migliorino l'istruzione e la formazione professionale.
Azione 7 <i>Key competences</i>	Ha lo scopo di aiutare i cittadini ad acquisire il gruppo di competenze essenziali per vivere e lavorare nel 21esimo secolo.
Azione 8 <i>Europass</i>	L'Azione ha l'obiettivo di assicurare che il sistema <i>Europass</i> possa offrire uno strumento semplice ed intuitivo per presentare le proprie competenze ed ottenere informazioni aggiornate che coadiuvino la ricerca del posto di lavoro.
Azione 9 <i>Graduate Tracking</i>	L'obiettivo è migliorare il monitoraggio delle performance dei laureati dopo aver svolto esperienze di istruzione e formazione.
Azione 10 <i>Analysing and sharing of best practice on brain flows</i>	Lo scopo è analizzare e condividere le buone pratiche per implementare politiche e gestire il fenomeno dei movimenti dei lavoratori altamente specializzati tra i vari paesi.

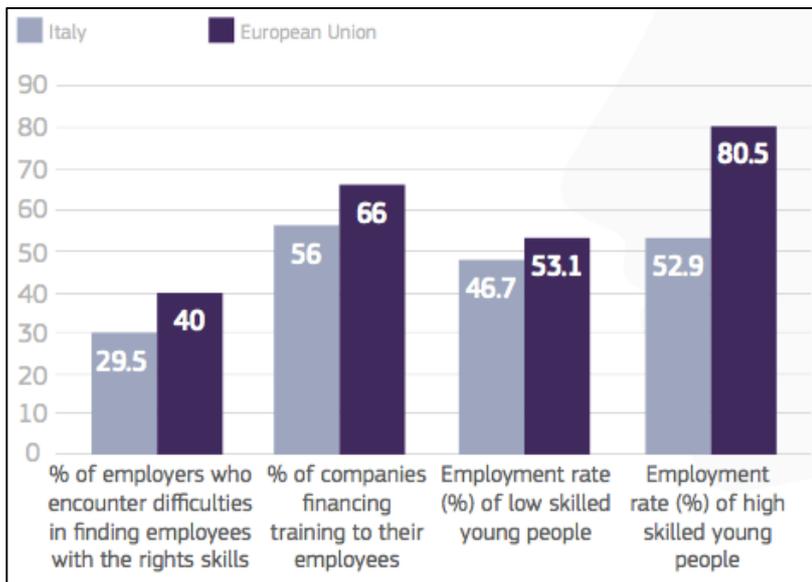
Le azioni contenute nell'*Agenda* sono rivolte agli Stati Membri e a tutti gli stakeholder con l'obiettivo generale di lavorare insieme sui seguenti temi:

- migliorare la qualità e la rilevanza della formazione e degli altri percorsi tesi all'acquisizione di competenze;
- rendere le competenze più visibili e comparabili;
- migliorare l'informazione e la comprensione dei trend relativi alla domanda di competenze e di lavoro, al fine di consentire ai cittadini di compiere scelte di carriera migliori, trovare lavoro di qualità e migliorare lo stile di vita²⁰.

La Commissione ha deciso di lanciare questa iniziativa poiché l'acquisizione di competenze può portare prosperità ed occupabilità. Le competenze, infatti, oltre a garantire una migliore qualità dei posti di lavoro, sono anche elementi fondamentali per stimolare l'innovazione, la competitività e la coesione sociale. Tuttavia, gli oltre 70 milioni di cittadini europei che non dispongono di adeguate competenze linguistiche, numeriche e digitali, sono a forte rischio di disoccupazione, la quale è a sua volta causa di povertà ed esclusione sociale. Questo scenario si aggrava, se si pensa che circa il 40% degli imprenditori europei dichiara di avere difficoltà a trovare nel mercato del lavoro le competenze adeguate a garantire crescita ed innovazione ed è ancor più difficile reperire abilità imprenditoriali. Tuttavia, oltre a ricercare competenze specifiche, i datori di lavoro ricercano con sempre maggior frequenza le cosiddette *soft skills*: capacità di lavorare in team, pensiero creativo, *problem solving* e doti relazionali²¹.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ COM(2016) 381 final, Commissione Europea (2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>



Relazione tra occupazione e competenze in Italia e nell'UE

Fonte: Commissione Europea

Alla luce di ciò, ognuna delle azioni si occupa di affrontare sotto vari punti di vista il problema, in modo tale da porre rimedio alle criticità che emergono. Lo sforzo principale è cercare una maggiore cooperazione tra i paesi membri, in particolare nelle seguenti tematiche²²:

- Sviluppo delle competenze di base

Si tratta di competenze base necessarie per accedere al mercato del lavoro e per interagire nella società. Sono le competenze numeriche, letterali e digitali (di base).

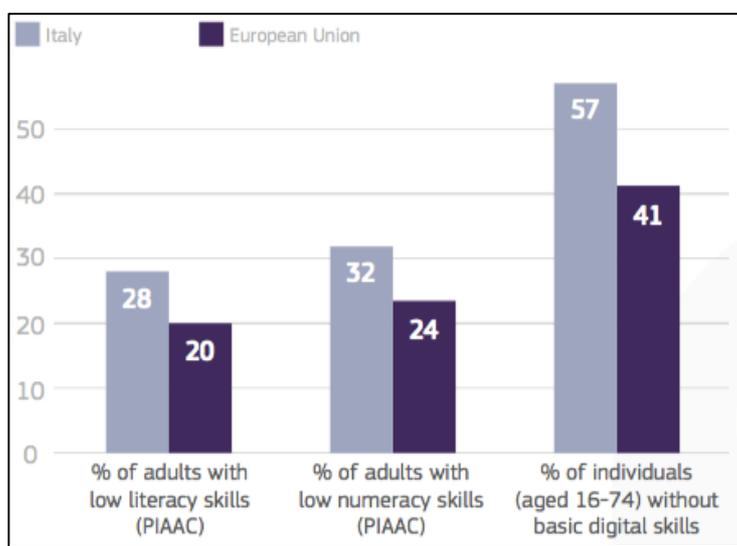
- Sviluppo delle competenze complesse

Si tratta di competenze che dovrebbero essere fornite dai percorsi di istruzione e formazione che sono di fondamentale importanza per garantire la resilienza del mercato del lavoro. Oltre alle competenze di base è necessario acquisire la capacità di saper utilizzare (anche a livello professionale) una o più lingue straniere, la capacità di sviluppare il pensiero critico, l'attitudine al *problem solving*, la padronanza dei concetti base della finanza, capacità imprenditoriali e su tutto la capacità di imparare ad imparare.

²² *Ibidem.*

- Sviluppare i percorsi di istruzione e formazione professionale (VET)

I VET forniscono competenze specifiche per i posti di lavoro per i quali sono orientati, ma forniscono anche competenze trasversali. In tal modo, facilitano la transizione nel mercato del lavoro e garantiscono che le competenze dei lavoratori corrispondano alle esigenze settoriali, regionali e locali. Questi percorsi, per motivi culturali, rimangono ad oggi una “seconda scelta” rispetto alla formazione universitaria ed è necessario invertire tale tendenza.



Livello di competenze di base in Italia e nell'UE

Fonte: Commissione Europea

2.2. Il vertice sull'Europa sociale di Göteborg e la proclamazione del *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*

“È il momento di far nascere un'Europa sociale, è ora di mettere le persone al primo posto”. Queste le dichiarazioni del Presidente della Commissione Europea Jean Claude Juncker al vertice dell'UE sui temi sociali, tenutosi a Göteborg nel novembre del 2017. Un'affermazione densa di significato dal momento che riflette la convinzione che sia possibile garantire contemporaneamente una forte protezione sociale e una solida competitività economica. L'adozione del *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali* rappresenta quindi un primo passo in questo senso. Si tratta, infatti, di un documento nel quale vengono enunciati 20 principi fondamentali suddivisi in tre tematiche: pari opportunità e

accesso al mercato del lavoro, condizioni di lavoro eque, protezione e inclusione sociale²³.

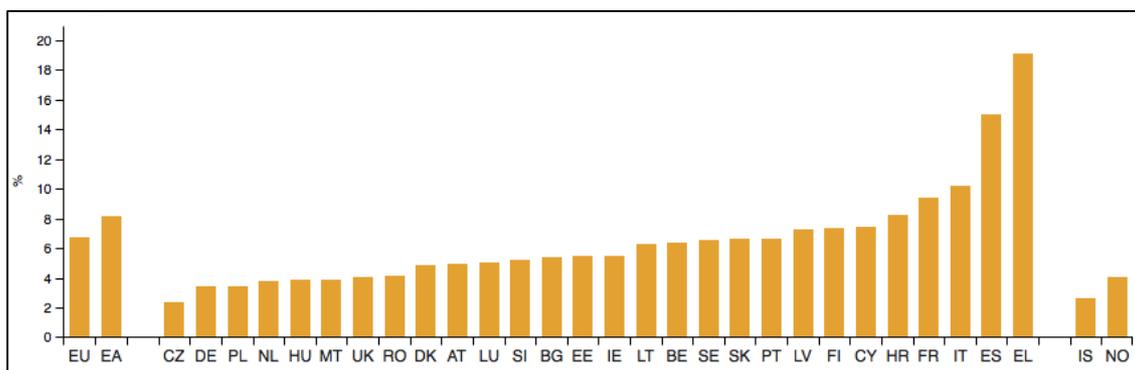
L'organizzazione di un vertice europeo sui temi sociali a 20 anni di distanza dall'ultimo tenutosi in Lussemburgo nel 1997 e la proclamazione del *Pilastro Sociale* riflettono la strategia della Commissione a guida Juncker che mira alla creazione di un coordinamento a livello europeo sul settore. Difatti, gli Stati Membri mantengono un'assoluta autonomia sulle politiche del lavoro e della previdenza sociale e questo porta ad una profonda disparità di condizioni tra i cittadini europei dei vari stati membri. Paradigmatico è il fenomeno del dumping sociale, una pratica condotta da alcune imprese per ridurre il costo del lavoro. Il meccanismo è basato sulla possibilità di movimento dei lavoratori all'interno dell'Unione – principio cardine del mercato unico: i lavoratori sono assunti in paesi dove vigono disposizioni meno restrittive o costo del lavoro meno elevato – tendenzialmente nei paesi dell'est Europa – ma vengono mandati a lavorare negli stati dell'Europa occidentale.

Peraltro, la società europea sta ancora subendo gli effetti della crisi economica: a fronte degli 11 milioni di posti lavoro creati a partire dai primi mesi del 2013, nell'Unione si registra ancora un tasso di disoccupazione medio del 6,7%²⁴. Questa situazione, unita alla presunta incapacità dell'Unione di reagire energicamente²⁵, hanno contribuito ad alimentare in tutti i paesi europei l'ondata di euroscetticismo che se sottovalutata e lasciata senza risposta, rischia di minare sin nelle sue fondamenta l'intero progetto di integrazione europea.

²³ *Pilastro europeo dei diritti sociali*, Parlamento Europeo, Consiglio Europeo e Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

²⁴ *Unemployment statistics*, Eurostat (2018). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

²⁵ se non attraverso le impopolari politiche di *austerity*.



Tasso di disoccupazione in Europa, settembre 2018

Fonte: Eurostat

Nel corso del summit di Göteborg, la centralità dello sviluppo delle competenze del cittadino europeo è stata affrontata sotto vari punti di vista. Come già sottolineato, le nuove tecnologie e la digitalizzazione del mondo del lavoro avranno pesanti ripercussioni sugli impieghi “poco qualificati”. Di fatti, se da un lato l’evoluzione tecnologica è un’opportunità in quanto fucina di nuovi e più produttivi posti di lavoro, dall’altro lato tali posti di lavoro richiedono l’acquisizione di competenze specifiche. Occorre quindi garantire che i segmenti di forza lavoro più vulnerabili siano protetti e che i futuri lavoratori siano in possesso del giusto mix di competenze, tali da renderli “occupabili”. Pertanto, è necessario intervenire sui sistemi educativi ed implementare iniziative che agiscano sull’apprendimento continuo e sulla cosiddetta “prima transizione”, ossia quella dalla scuola al mondo del lavoro²⁶. Le statistiche indicano che il 14% della popolazione europea manca di adeguate competenze di lettura e scrittura, il 44% non possiede sufficienti competenze digitali per svolgere mansioni di base e in alcune regioni europee la percentuale di giovani con competenze inadeguate oscilla tra il 20 e il 40%. Inoltre, il 40% dei datori di lavoro europei – nonostante, la forza lavoro europea sia la più istruita della storia del continente – riscontrano difficoltà nel reclutare risorse umane con

²⁶ *Social Summit for Fair Jobs and Growth: Session I – Access to the labour market*, Commissione Europea (2017). https://www.government.se/4933fc/contentassets/70800fb59e6c43829c115ca73fb94b6e/social-summit-for-fair-jobs-and-growth_session-1.pdf

competenze che garantiscano crescita e innovazione, ma allo stesso tempo circa 11 milioni di europei hanno un'occupazione al di sotto del loro livello di qualificazione²⁷.

In questo scenario, l'adozione del *Pilastro* deriva dalla necessità di agire in concerto a livello europeo sulle tematiche sociali. Questo documento, lungi dall'essere una mera enunciazione di principi²⁸ di natura formale, rappresenta piuttosto un'assunzione di responsabilità da parte dei leader europei, con la quale si intende dare inizio ad una stagione di investimenti in ambito sociale. La conferma di ciò deriva dalla proposta della Commissione Europea riguardante il prossimo *Quadro Finanziario Pluriennale* dell'Unione attualmente in discussione nell'Europarlamento, laddove gli investimenti nel sociale sono considerevoli.

2.3.L'importanza delle competenze digitali e la *Digital Skills and Jobs Coalition*

Le competenze digitali sono una priorità all'interno dell'azione dell'Unione Europea, tanto dal punto di vista della resilienza e qualità della forza lavoro, quanto per la competitività del sistema economico europeo²⁹.

Un modo per comprendere il grado di digitalizzazione dei paesi UE è consultare la piattaforma del *Digital Economy and Society Index* (DESI). Si tratta di un indice pubblicato annualmente dalla Commissione Europea sin dal 2014 ed è composto dalle 5 aree: connettività, capitale umano, utilizzo di servizi internet, integrazione della tecnologia digitale e servizi pubblici digitali. La piattaforma non solo consente di comparare i dati europei con quelli del resto del mondo, ma anche di comparare i dati dei paesi europei su ognuno dei 34 indicatori da cui il DESI è composto³⁰.

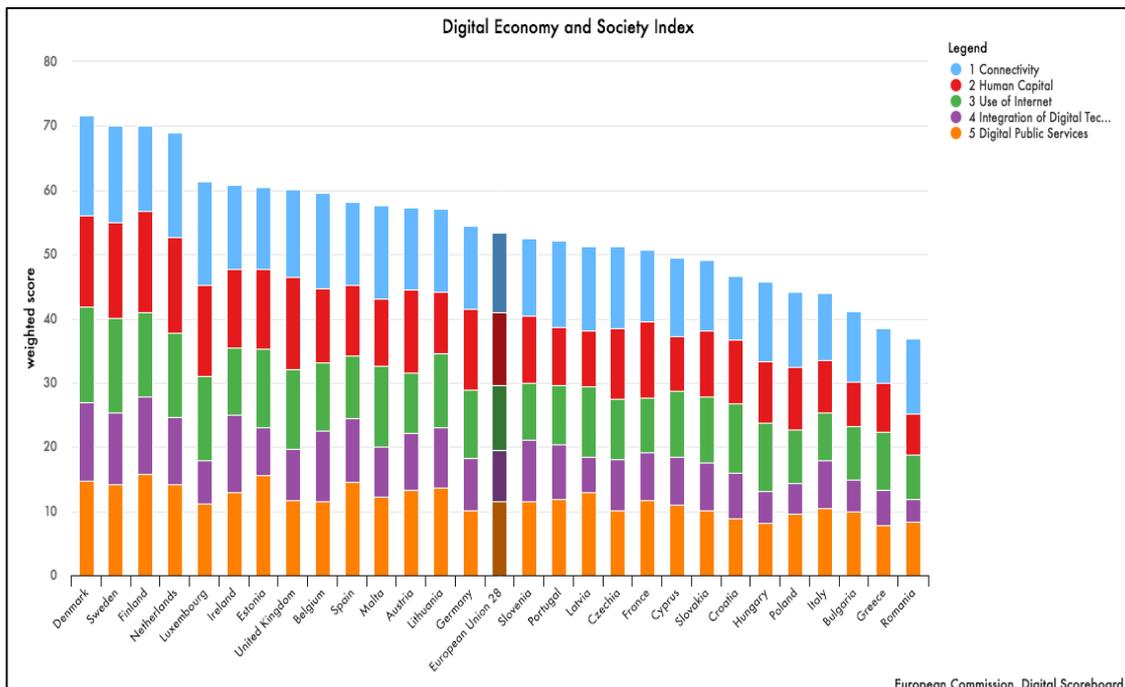
²⁷ *Ibidem*.

²⁸ In molti paesi dell'Unione i diritti sociali previsti dalla legislazione nazionale sono più "avanzati" rispetto a quelli enunciati dal *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*.

²⁹ *Digital Skills in the EU labour market*, Parlamento Europeo (2017)

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf)

³⁰ *The Digital Economy and Society Index*, Commissione Europea (2018) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>



Indice DESI 2018

Fonte: Commissione Europea

Ma cosa sono le competenze digitali? L'OCSE le classifica in 4 gruppi³¹:

- Le competenze digitali generiche (relative all'utilizzo di tecnologie digitali per fini professionali, come l'accesso ad informazioni online o l'utilizzo di software);
- Le competenze digitali specialistiche (necessarie per lo sviluppo di tecnologie della comunicazione e dell'informazione come la programmazione, lo sviluppo di applicazioni e la gestione dei network);
- Le competenze digitali complementari (competenze che si utilizzano per svolgere mansioni legate all'uso delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione);

³¹ Skills for a Digital World, OCSE (2016) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlwz83z3wnw-en.pdf?expires=1551815311&id=id&accname=guest&checksum=8D56767402E3E166F3F1E79D9059559B>

- Le competenze digitali di base (l'alfabetizzazione digitale, competenze emozionali e sociali che consentono l'utilizzo delle tecnologie digitali).

Le tecnologie digitali sono utilizzate in molti settori. Si stima che nel futuro 9 posti di lavoro su 10 richiederanno competenze digitali, ma ad oggi il 44% dei cittadini europei non è in possesso delle competenze digitali di base. Allo stesso tempo, il 40% delle imprese dichiarano di avere difficoltà a reperire specialisti nel campo delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione. È per questo motivo che lo sviluppo delle competenze digitali è ormai prioritario per la Commissione Europea, la quale ha lanciato varie iniziative per stimolarne lo sviluppo³².

La *Digital Skills and Jobs Coalition* è un'azione della *Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa* ed è strettamente focalizzata sullo sviluppo delle competenze digitali. Quest'azione, coordinata da DG CNECT (Unità F4 – Economia Digitale e competenze), è rivolta ai governi nazionali e regionali, alle imprese, agli enti di istruzione e formazione e a tutti gli stakeholder del settore. L'obiettivo generale è fornire competenze digitali ai cittadini europei, in modo tale da garantirne un ruolo attivo nella società e renderli produttivi ed occupabili³³. Vi sono 4 principali gruppi target sui quali la coalizione concentra la sua azione³⁴:

- Cittadini
Garantire ai cittadini europei una serie di competenze digitali che ne consentano un ruolo attivo
- Forza lavoro
Formare la forza lavoro attuale e i disoccupati con le necessarie competenze digitali

³² Op. Cit. *Digital Skills in the EU labour market*.

³³ *Get involved in the Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/get-involved-digital-coalition>

³⁴ *The Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>

- Professionisti delle ICT
Formare i professionisti delle ICT con competenze digitali di alto livello
- Educazione
Trasformare i sistemi educativi al fine di consentire l'acquisizione di competenze digitali

La Coalizione non ha a disposizione dei finanziamenti, pertanto lo scopo non è di finanziare dei progetti, ma piuttosto di incoraggiare lo scambio di buone pratiche ed aumentare la visibilità di iniziative inerenti al rafforzamento delle competenze digitali. Difatti, le attività condotte sono³⁵:

- Stimolare la creazione di Coalizioni Nazionali e Locali che raggruppino gli operatori coinvolti nel campo dell'educazione e della formazione digitale;
- Mobilitare gli attori che vogliono impegnarsi nel settore;
- Promuovere lo scambio di buone pratiche, con l'obiettivo di replicare le migliori negli stati europei;
- Disseminare le possibilità di finanziamento nel settore delle competenze digitali.

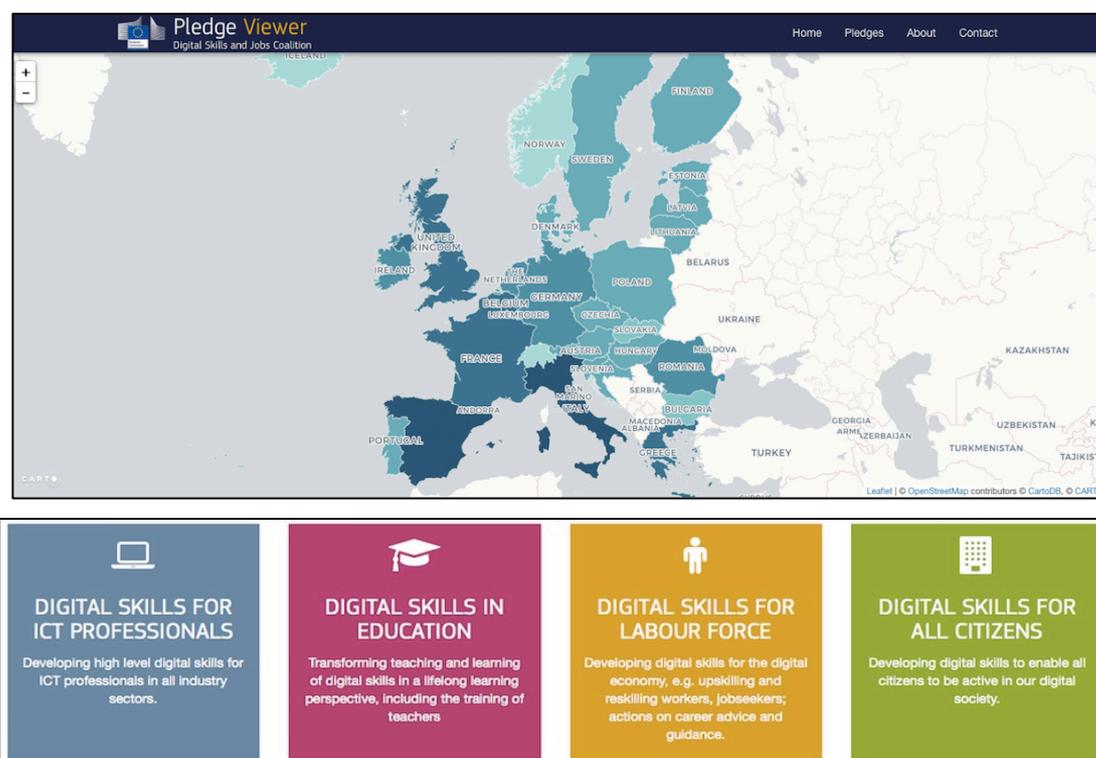
La Coalizione è governata da un Board composto da 12 membri, i quali rappresentano i gruppi di stakeholder che aderiscono all'iniziativa. La missione di questo organo è di fornire suggerimenti per migliorare il funzionamento l'impatto della Coalizione e di monitorarne i progressi³⁶.

Dal 2016, sono state già create 21 "Coalizioni Nazionali" in tutta Europa, ma il Governo Italiano non ha ancora costituito una Coalizione nazionale, sebbene vi siano dei partner italiani coinvolti in altre Coalizioni nazionali. Ogni soggetto interessato può, infatti, aderire all'iniziativa o entrando a far parte di una Coalizione nazionale già esistente o

³⁵ *Ibidem.*

³⁶ *The Governing Board of the Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016)
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/governing-board-digital-skills-and-jobs-coalition>

istituendo una nuova Coalizione anche a livello regionale³⁷. L'adesione alla Coalizione è gratuita e non comporta alcun impegno obbligatorio. Pertanto, il grado di coinvolgimento dei soggetti dipende dalla loro disponibilità ad impegnarsi. L'adesione avviene mediante la compilazione di un modulo online che deve essere valutato da DG CNECT per garantire che i requisiti del soggetto siano pertinenti e, successivamente, si procede con la firma della “Carta della Coalizione”³⁸.



Pledge Viewer
Fonte: Commissione Europea

Al fine di rendere maggiormente visibili le azioni intraprese dai membri della Coalizione e per garantire la diffusione di buone pratiche, è possibile consultare la piattaforma online *Pledge Viewer*³⁹. Questo strumento consente di individuare facilmente quali paesi UE

³⁷ Sono state costituite 2 “Coalizioni Regionali”: la *Basque Coalition for Digital Skills and Jobs 4.0* e la *Tech Partnership – Skills for the Digital Economy*

³⁸ *The Digital Skills and Jobs Coalition. Members Charter*, Commissione Europea (2016)

https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/digital_skills_and_jobs_coalition_members_charter_0.pdf

³⁹ *Pledge Viewer*, Commissione Europea <http://pledgeviewer.eu/>

hanno una “Coalizione Nazionale” e quanti stakeholder partecipano all’iniziativa. Inoltre, è possibile consultare tutti gli impegni intrapresi dalle coalizioni, i quali sono suddivisi in 4 categorie⁴⁰:

- Competenze Digitali per professionisti delle tecnologie della comunicazione e dell’informazione;
- Competenze Digitali nell’istruzione;
- Competenze Digitali per la forza lavoro;
- Competenze Digitali per tutti i cittadini.

⁴⁰ *Ibidem.*

3. L'azione dei territori per lo sviluppo del capitale umano

In questa sezione vengono presentate delle buone pratiche sul tema dello sviluppo delle competenze. In particolare, si presenta il progetto *Digital Wallonia* ed alcuni esempi di buone pratiche implementate in Puglia.

3.1.L'iniziativa *Digital Wallonia*⁴¹

Digital Wallonia è un'iniziativa della Regione Vallonia (Belgio) che mira a sviluppare il settore digitale della regione e ad aumentarne la visibilità internazionale. Quest'azione regionale implementa tutte le iniziative ed i progetti nel campo della trasformazione digitale della Regione, la quale, negli ultimi 4 anni, ha investito più di 500 milioni di euro.



Il logo di *Digital Wallonia*
Fonte: Waloon Government

L'iniziativa si sviluppa su tre pilastri in stretta sinergia tra loro:

- La Strategia

L'intera iniziativa è basata su una strategia adottata dal Governo della Regione, la quale definisce delle priorità e degli obiettivi per le politiche pubbliche e fornisce supporto alle iniziative private. Essa ha l'obiettivo di guidare e stimolare la trasformazione digitale e supportare lo sviluppo e la diffusione della tecnologia digitale;

⁴¹ *Digital Wallonia*, Waloon Government. <https://www.digitalwallonia.be/en>

- La Piattaforma

Digital Wallonia ha una piattaforma che supporta e fornisce servizi agli attori pubblici e privati coinvolti nell'implementazione della strategia digitale;

- Il Brand

Digital Wallonia è anche brand che viene sostenuto da tutti gli attori coinvolti, in quanto garantisce visibilità.

Tra i settori di intervento dell'iniziativa, vi è anche quello dedicato alle competenze digitali. Difatti, uno degli obiettivi di *Digital Wallonia* è di fornire formazione ai cittadini rispetto alle tecnologie digitali. Alcuni dei principali progetti che sono stati portati avanti in questo settore sono:

- *Ecole Numérique*

Il progetto è portato avanti nelle scuole primarie e secondarie ed ha l'obiettivo di fornire gli strumenti per consentire l'utilizzo delle tecnologie digitali agli studenti e di favorirne l'implementazione nei percorsi di studio;

- *Citizens digital maturity*

Il progetto, attraverso varie iniziative, mira ad aumentare le capacità dei cittadini di utilizzare servizi e tecnologie digitali, al fine di favorire l'inclusione sociale.

3.2. Le buone pratiche in Puglia

La Regione Puglia dispone sul proprio territorio di progetti attivi nel campo della formazione e dello sviluppo delle competenze. Tra questi si segnalano:

- StartNet⁴²

Il progetto StartNet, è promosso da *Fondazione Mercator e Goethe Institut*, dall'Assessorato all'Istruzione, alla Formazione e al Lavoro della Regione Puglia e dall'Ufficio Scolastico Regionale. L'obiettivo è contrastare il fenomeno della crescente disoccupazione giovanile, attraverso percorsi di transizione scuola/lavoro. In particolare, si punta ad agire sulla leva dell'apprendimento diretto attraverso un sistema dell'istruzione integrato con le istanze e le peculiarità del territorio, che sappia fondarsi sulla partecipazione attiva e lo scambio di conoscenze e informazioni pratiche e tecniche in un quadro di confronto con realtà produttive di altri Paesi europei.

- Puglia4China⁴³

Si tratta di un intervento sperimentale di progettazione di un'offerta formativa specialistica rivolta ad operatori economici pugliesi per favorire il riposizionamento competitivo della Regione, rispetto al mercato turistico cinese. I moduli formativi personalizzati prodotti nell'ambito dell'intervento sono già in fase di implementazione da parte di Aeroporti di Puglia, in particolare nell'ambito delle attività di formazione del personale di terra.

4. Opportunità di finanziamento europee nella programmazione 2014/2020

⁴² StartNet, *Fondazione Mercator e Goethe Institut*. <http://www.start-net.org>

⁴³ *Puglia 4 China: dall'iniziativa sperimentale, verso nuove opportunità in Oriente*, Europuglia (2017). <http://www.europuglia.it/archivio-news/100-area-istituzionale/7684-puglia-4-china-dal-progetto-verso-nuove-opportunita-in-oriente>

Lo sviluppo delle competenze è (come analizzato) un aspetto fondamentale per garantire un futuro prospero alla società e all'economie europea. Per tale ragione, e per la trasversalità intrinseca di questa tematica, vi sono vari fondi europei che nella programmazione 2014 – 2020 contribuiscono in questo senso:

- Fondo Sociale Europeo (FSE)⁴⁴

L'FSE è il principale strumento utilizzato dall'UE per sostenere l'occupazione, aiutare i cittadini a trovare posti di lavoro migliori e assicurare opportunità lavorative più eque per tutti. Pertanto, il fondo investe nel capitale umano e dispone di una dotazione finanziaria di 10 miliardi di euro l'anno. L'FSE promuove lo sviluppo delle competenze, ponendo in particolare l'accento su quelle competenze richieste dai lavori di nuova generazione. In questo senso, i percorsi rivolti alla formazione professionale e all'apprendimento permanente, costituiscono una parte significativa di molti progetti dell'FSE.

- Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG)⁴⁵

Il FEG offre sostegno ai cittadini che hanno perso il lavoro a causa di importanti mutamenti economici causati dalla globalizzazione. Tra le misure che il FEG finanzia, al fine di consentire il reintegro nella forza lavoro, vi sono quelle che stimolano l'istruzione, la formazione e la riqualificazione dei lavoratori.

- Erasmus+⁴⁶

Erasmus+ è il programma dell'UE per l'istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport. Uno degli obiettivi di Erasmus+ è favorire la collaborazione tra mercato del lavoro e istruzione, al fine di affrontare il fabbisogno di competenze dell'UE. Il programma si sviluppa su 3 azioni chiave, ognuna delle quali affronta tematiche specifiche legate agli obiettivi generali dello stesso. L'Azione 2 del programma

⁴⁴ Fondo Sociale Europeo, Commissione Europea. <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=it>

⁴⁵ Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione, Commissione Europea. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=it>

⁴⁶ Istruzione, formazione, gioventù e sport, Commissione Europea (2014)

file:///Users/giorgioampolo/Downloads/education_training_youth_and_sport_it.pdf

sostiene la cooperazione tra gli enti di istruzione, le organizzazioni giovanili, le aziende, le autorità locali e regionali e le ONG, al fine di sviluppare prassi innovative nel settore dell'istruzione, della formazione e della attività giovanili. In particolare, gli obiettivi delle *call* si concentrano su: supportare i giovani cittadini europei ad acquisire competenze aggiuntive attraverso esperienze all'estero; migliorare la qualità dell'insegnamento in Europa; promuovere la partecipazione dei giovani nella società; migliorare la qualità dell'istruzione per gli adulti e favorirne la diffusione; stimolare maggiore cooperazione tra istituzioni educative, aziende, autorità regionali e altre organizzazioni.

- *Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI)*⁴⁷

Si tratta di uno strumento finanziario che promuove l'occupazione sostenibile e di qualità e stimola il raggiungimento di livelli di protezione sociale adeguati. EaSI finanzia iniziative che sostengono lo sviluppo delle competenze, in quanto volano per il miglioramento della qualità e del numero degli occupati.

⁴⁷ *Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI)*, Commissione Europea.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=1081>

5. Prospettive future: Il Quadro finanziario Pluriennale post-2020

Ogni sette anni l'Unione Europea definisce il suo budget settennale o *Quadro Finanziario Pluriennale* (QFP) di lungo periodo. Il 2 maggio 2018, a seguito di consultazioni con i vari portatori di interesse, la Commissione Europea ha pubblicato la proposta relativa al prossimo QFP per il periodo 2021-2027. Il documento affronta tutti i grandi temi cui l'Unione deve fare fronte: dall'impatto delle nuove tecnologie sul mondo del lavoro ai cambiamenti demografici; dalla crisi migratoria al cambiamento climatico; dal problema della disoccupazione giovanile fino alle ripercussioni dell'uscita del Regno Unito dall'Unione.

Dal punto di vista organizzativo, la proposta tenta di porre rimedio ad alcuni dei principali limiti "tecnici" riscontrati nella corrente programmazione, tra cui l'eccessiva rigidità e complessità. Infatti, l'attuale eterogeneità dei regolamenti che caratterizza ogni fondo, unita alla distribuzione dei fondi su troppi programmi, rende molto spesso difficile l'utilizzo di queste risorse da parte dei beneficiari. Pertanto, semplificazione e flessibilità sono alla base del processo di modernizzazione del budget, anche perché la velocità con la quale avvengono i cambiamenti a livello globale richiede una maggiore reattività dell'UE.

Altro elemento distintivo della proposta è dato dalla razionalizzazione della spesa, che è reso imperativo dall'uscita dall'Unione di un grande paese contributore come il Regno Unito. Il significativo ridimensionamento del budget ha portato la Commissione ad individuare sette priorità di spesa tematiche nel prossimo Quadro Finanziario Pluriennale, intorno alle quali sono organizzati i programmi di finanziamento. Attraverso tale schema dovrebbe essere garantita una maggiore chiarezza rispetto al modo in cui i programmi contribuiranno al raggiungimento degli obiettivi. Per quanto concerne il tema delle competenze, i principali programmi di riferimento sono contenuti all'interno di sezioni

(chiamate policy cluster) facenti parte delle priorità I “*Mercato Unico, Innovazione e Agenda Digitale*” e priorità II “*Coesione e Valori*”⁴⁸.

<p>I. MERCATO UNICO, INNOVAZIONE E AGENDA DIGITALE</p> <p>1 Ricerca e innovazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orizzonte Europa • Programma Euratom di ricerca e formazione • Reattore termoneutroico sperimentale internazionale (ITER) <p>2 Investimenti strategici europei</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo InvestEU • Meccanismo per collegare l'Europa • Programma Europa digitale (in particolare cibersicurezza) <p>3 Mercato unico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programma del mercato unico (in particolare competitività e piccole e medie imprese - COSME, sicurezza alimentare, statistiche, concorrenza e cooperazione amministrativa) • Programma UE per la lotta antifrode • Cooperazione nel settore fiscale (FISCALIS) • Cooperazione nel settore doganale (CUSTOMS) <p>4 Spazio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programma spaziale europeo 	<p>IV. MIGRAZIONE E GESTIONE DELLE FRONTIERE</p> <p>10 Migrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo Asilo e migrazione <p>11 Gestione delle frontiere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo per la gestione integrata delle frontiere
<p>II. COESIONE E VALORI</p> <p>5 Sviluppo regionale e coesione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo europeo di sviluppo regionale • Fondo di coesione • Sostegno alla comunità turco-cipriota <p>6 Unione economica e monetaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programma di sostegno alle riforme (in particolare strumento per la realizzazione delle riforme e strumento di convergenza) • Protezione dell'euro contro la contraffazione <p>7 Investire nelle persone, nella coesione sociale e nei valori</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo sociale europeo+ (in particolare integrazione dei migranti e sanità) • Erasmus+ • Corpo europeo di solidarietà • Giustizia, diritti e valori • Europa creativa (in particolare MEDIA) 	<p>V. SICUREZZA E DIFESA</p> <p>12 Sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo sicurezza interna • Disattivazione nucleare (Lituania) • Sicurezza nucleare e disattivazione (in particolare per Bulgaria e Slovacchia) <p>13 Difesa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo europeo per la difesa • Meccanismo per collegare l'Europa - mobilità militare <p>14 Risposta alle crisi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meccanismo di protezione civile dell'Unione (rescEU)
<p>III. RISORSE NATURALI E AMBIENTE</p> <p>8 Agricoltura e politica marittima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fondo europeo agricolo di garanzia • Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale • Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca <p>9 Ambiente e azione per il clima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programma per l'ambiente e l'azione per il clima (LIFE) 	<p>VI. VICINATO E RESTO DEL MONDO</p> <p>15 Azione esterna*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strumento per il vicinato, lo sviluppo e la cooperazione internazionale (in particolare aspetti esterni della migrazione) • Aiuto umanitario • Politica estera e di sicurezza comune • Paesi e territori d'oltremare (in particolare Groenlandia) <p>16 Assistenza preadesione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza preadesione
	<p>VII. PUBBLICA AMMINISTRAZIONE EUROPEA</p> <p>17 Pubblica amministrazione europea</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spese amministrative, pensioni e scuole europee
	<p>STRUMENTI AL DI FUORI DEI MASSIMALI DEL QFP</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riserva per aiuti d'emergenza • Fondo di solidarietà dell'UE • Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione • Strumento di flessibilità • Funzione europea di stabilizzazione degli investimenti <p><small>*Lo strumento europeo per la pace è un fondo fuori bilancio al di fuori del quadro finanziario.</small></p>

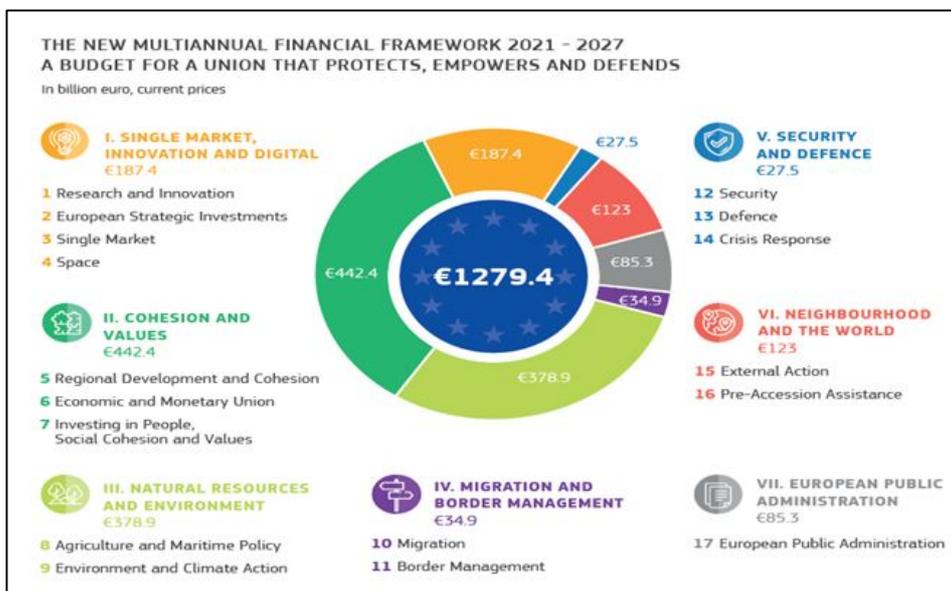
Il nuovo Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027

Fonte: Commissione Europea

La priorità I (“*Mercato Unico, Innovazione e Agenda Digitale*”) ha l’obiettivo di garantire un futuro prospero all’Europa, attraverso un ambizioso piano di investimenti in ricerca, infrastrutture strategiche, trasformazione digitale e sul completamento del Mercato Unico. Secondo la Commissione tali sforzi consentiranno, inoltre, di affrontare al meglio

⁴⁸ COM(2018) 321 final, Commissione Europea (2018). https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c2bc7dbd-4fc3-11e8-be1d-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF

alcune delle principali sfide sociali come la de-carbonizzazione e i cambiamenti demografici. All'interno della priorità, i due programmi che rilevano ai fini dello sviluppo delle competenze sono il programma *InvestEU* ed il *Programma Europa digitale*, entrambi racchiusi nel policy cluster *Investimenti strategici europei*⁴⁹. Il Fondo *InvestEU* sostituirà l'attuale *Fondo europeo per gli investimenti strategici* e sarà il nuovo strumento tramite il quale la Commissione prevede di finanziare gli investimenti più importanti. Infatti, attraverso il ricorso ad un limitato ammontare di risorse pubbliche, all'incirca 15 miliardi di euro, si stima che si riusciranno a mobilitare capitali privati per circa 650 miliardi di euro. Il gruppo Banca europea per gli investimenti sarà il principale partner incaricato dell'attuazione del programma e potrà avvalersi della collaborazione con le banche nazionali di promozione. In questo modo, verranno ancorati tutti gli strumenti finanziari gestiti dall'UE ad un'unica struttura semplificata, evitando così sovrapposizioni, semplificando l'accesso ai finanziamenti e riducendo le spese amministrative⁵⁰.



La distribuzione delle risorse nell nuovo Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027
 Fonte: Commissione Europea

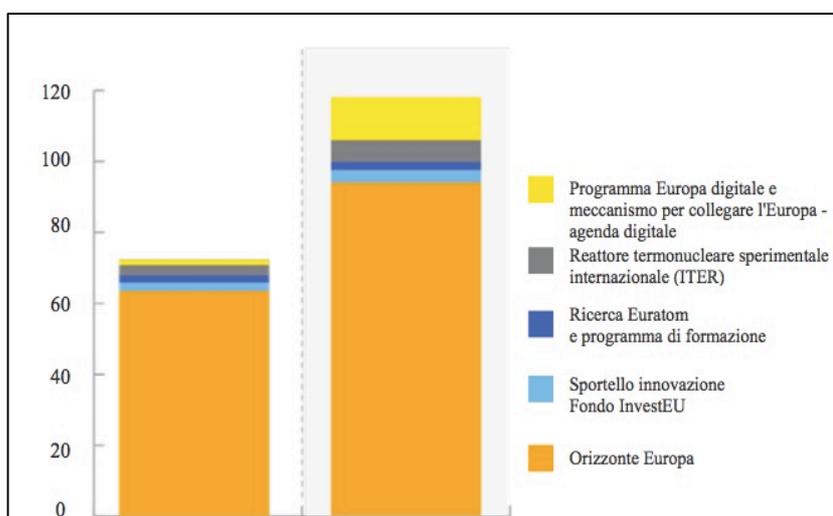
⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Annex to the COM(2018) 321 final*, Commissione Europea (2018).

<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/IT/COM-2018-321-F1-IT-ANNEX-1-PART-1.PDF>

Tra i target più importanti di *InvestEU* vi sono la transizione digitale, l'educazione e le competenze. In particolare per ciò che concerne gli investimenti sul digitale, questi godranno di una totale trasversalità all'interno di tutte le finestre del programma. Inoltre, il programma prevede di stimolare investimenti in piena sinergia con gli altri programmi del QFP, come ad esempio il *Programma Europa digitale*, di nuova costruzione, anch'esso incluso nella priorità I e facente parte dello stesso policy cluster di *InvestEU*⁵¹.

Proprio il *Programma Europa digitale* è un altro tassello importante ai fini dell'analisi sullo sviluppo delle competenze, in quanto si tratta di un programma interamente dedicato alla transizione digitale della società e dell'economia europea. L'obiettivo è stimolare investimenti non solo nei sistemi informatici e dati a prestazione elevata, nella cibersicurezza, sullo sviluppo dell'intelligenza artificiale e della digitalizzazione dell'industria, ma anche sulle competenze digitali avanzate, elemento propedeutico alla transizione stessa. Pertanto, il risultato che il programma aspira a raggiungere è la realizzazione del Mercato Unico Digitale e per il quale la Commissione propone un aumento combinato del 64% degli investimenti (a gestione diretta) in ricerca, innovazione ed agenda digitale⁵². Si tratta infatti di una delle più significative priorità dell'Unione, in



Comparazione (in miliardi di euro) degli investimenti nel futuro tra la programmazione 2014-2020 e la programmazione 2021-2027

Fonte: Commissione Europea

⁵¹ *Ibidem.*

⁵² Op. Cit. COM(2018) 321 final.

quanto un reale Mercato Unico Digitale diminuirebbe sensibilmente la frammentazione dei servizi digitali forniti dalle pubbliche amministrazioni dei paesi membri e comporterebbe l'eliminazione del "digital divide". Di più, investire in questo campo significa anche accrescere notevolmente la competitività dei paesi europei sul mercato internazionale, tema molto sensibile se si pensa che attualmente il tasso di digitalizzazione delle PMI europee è relativamente basso, se comparato a quello dei principali competitor internazionali. In questo contesto, la centralità dello sviluppo delle competenze digitali è quindi un fattore chiave per affrontare questa sfida. Di conseguenza, nella proposta della Commissione è previsto un pilastro del *Programma* interamente dedicato al tema, attraverso il quale offrire a studenti ed esperti di tecnologia l'opportunità di formarsi sulle tecnologie digitali più avanzate (analisi, dati, robotica, intelligenza artificiale ecc.) e di usufruire di percorsi di tirocinio nelle imprese più competenti che sono impegnate in questo settore⁵³.

La priorità II ("*Coesione e Valori*") è sicuramente quella più rilevante dal punto di vista regionale, dal momento che riguarda la Politica di Coesione. Questa politica, nel periodo di consultazioni che ha preceduto la pubblicazione della proposta della Commissione, è stata oggetto di un animato dibattito che ne ha messo in discussione l'efficienza e l'utilità, per via dei ridotti risultati ottenuti in alcune regioni europee, le quali pur avendo goduto dei fondi di coesione per decenni non hanno migliorato le loro performance economiche e sociali. Ciò nondimeno, la Politica di Coesione rappresenta uno degli elementi fondanti del progetto europeo per la capacità di ridurre le disparità sociali e di stimolare la creazione di nuovi posti di lavoro, la crescita sostenibile e l'innovazione nelle regioni europee⁵⁴. All'interno della priorità II, nel policy cluster "*Investire nelle persone, nella coesione sociale e nei valori*", è contenuto il *Fondo Sociale Europeo+* che si occuperà di applicare quanto stabilito nel corso del Summit di Goteborg sui temi sociali. Il Fondo rafforzerà quindi la dimensione sociale dell'Unione, attraverso l'implementazione del *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*, concentrandosi anche su tematiche direttamente

⁵³ Op. Cit. *Annex to the COM(2018) 321 final*.

⁵⁴ Op. Cit. *COM(2018) 321 final*.

connesse allo sviluppo delle competenze come la disoccupazione giovanile e la riqualificazione e riconversione dei lavoratori⁵⁵. Basandosi su studi scientifici che dimostrano che ogni euro speso a livello europeo in politiche sociali abbia il potenziale di generare all'incirca più di 3 euro di benefici in termini di tasso di occupazione, abbandono scolastico e riduzione della povertà, la Commissione ha stabilito che l'obiettivo del Fondo deve essere quello di investire nel capitale umano, al fine di supportare lo sviluppo economico e sociale dell'Unione. Difatti, si interviene sui fattori che influiscono sul livello di resilienza della società europea, ed uno dei fattori chiave individuato riguarda il settore dell'educazione e delle competenze (ed in particolare le competenze digitali)⁵⁶.

Nel policy cluster *“Investire nelle persone, nella coesione sociale e nei valori”* è contenuto anche il programma *Erasmus+* che rispecchia la volontà della Commissione di rafforzare gli sforzi sulle politiche giovanili, proponendo un cospicuo aumento di risorse rispetto alla precedente programmazione che si tradurrà in una maggiore partecipazione al programma da parte (soprattutto) dei giovani cittadini europei. Difatti, *Erasmus+* è il programma che ha goduto di maggiore visibilità ed a più di 30 anni dalla sua istituzione è una delle storie di maggior successo dell'Unione, poiché più di ogni altra iniziativa europea ha avuto la capacità di rappresentare e raccontare i valori dell'Unione⁵⁷. La Commissione struttura il programma intorno a 3 azioni chiave: mobilità, cooperazione e supporto allo sviluppo delle politiche. L'obiettivo è supportare l'implementazione degli obiettivi europei nel campo dell'educazione, della formazione, dei giovani e dello sport. Pertanto, viene fortemente stimolata lo sviluppo di nuove competenze tramite esperienze di studio, di tirocinio, di insegnamento, di lavoro e di attività sportive da condurre sia in Europa che al di fuori. Il programma fornirà supporto anche ai paesi membri nel processo di modernizzazione e miglioramento dei sistemi educativi e di formazione. Inoltre, *Erasmus+* contribuirà direttamente alla creazione, entro il 2025, dello Spazio Europeo dell'Istruzione in cui l'apprendimento, lo studio e le attività di ricerca non saranno

⁵⁵ *Ibidem.*

⁵⁶ Op. Cit. *Annex to the COM(2018) 321 final.*

⁵⁷ Op. Cit. *COM(2018) 321 final.*

ostacolate dai confini nazionali. Un aspetto molto interessante nella proposta della Commissione riguarda il ruolo di *Erasmus+* nell'attuazione del *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali*. Infatti, il programma supporterà l'acquisizione di competenze, conoscenze ed abilità orientate al futuro e, di conseguenza, potrà costruire partnership con rilevanti stakeholder per raggiungere tale obiettivo. In questo modo l'inclusività e l'accessibilità del programma verrà rafforzata garantendo maggior spazio ad organizzazioni di piccole dimensioni⁵⁸.

⁵⁸ Op. Cit. *Annex to the COM(2018) 321 final*.

Prospettive future

Come indicato nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, garantire che i cittadini siano in possesso del giusto mix di competenze, determinerà sempre di più il grado di crescita e innovazione dei territori, la loro competitività sul mercato globale e la resilienza degli stessi ad eventuali shock del mercato. L'allineamento delle politiche, a tutti i livelli di governo, con gli *Obiettivi di Sviluppo Sostenibile* è, pertanto, un tema rilevante e di stringente attualità per le ripercussioni che avrà nel plasmare il futuro dell'economia e della società europea. Difatti, la rivoluzione tecnologica guidata dalla digitalizzazione e dall'automazione è già in atto e lo sviluppo di nuove competenze specifiche rappresenta una priorità.

A tal fine, l'Unione Europea e gli Stati Membri hanno messo in campo una serie di iniziative che mirano a gestire e governare questi fenomeni. Il *Pilastro Europeo dei Diritti Sociali* e la *Nuova Agenda per le Competenze per l'Europa* due pietre miliari in questo senso, sebbene sarà nei prossimi mesi ed anni che si implementeranno strategie e modalità con le quali questi temi verranno affrontati in concreto a livello europeo. Difatti, gli esiti delle elezioni europee, l'insediamento della nuova Commissione Europea e il cambio al vertice della Banca Centrale Europea, definiranno una nuova classe dirigente che avrà la responsabilità di prendere importanti decisioni, a partire dall'approvazione del nuovo *Quadro Finanziario Pluriennale 2021 – 2027*. Questo documento avrà un impatto molto rilevante nell'applicazione dei principi sanciti dal *Pilastro dei Diritti Sociali* e su tutte le politiche a sostegno delle competenze.

In questo contesto, la Regione Puglia ha già dato avvio a diverse iniziative miranti a favorire l'acquisizione di competenze e la formazione continua dei propri cittadini. Tuttavia, l'impegno e l'attenzione verso queste tematiche deve essere ancora più centrale, soprattutto per una regione che parte da una posizione svantaggiata se comparata con quelle più sviluppate, sia italiane che europee. Alla base di questo sforzo, vi deve essere un dialogo strutturato tra le istituzioni e gli stakeholder⁵⁹ del territorio, al fine di definire i reali fabbisogni di competenze e sulla base di queste favorire l'aggiornamento o la

⁵⁹ Imprese, Università, Centri di Ricerca, ITS, Associazioni di categoria.

creazione *ex-novo* di percorsi di formazione specialistici e favorire il raccordo tra industria e ricerca. In particolare, si dovrebbe proseguire negli investimenti a favore dell'istruzione terziaria non universitaria condotta dagli ITS (Istituti Tecnici Superiori) implementando strategie di comunicazione che, da un lato, evidenzino l'assoluta validità di questi percorsi formativi (alternativi a quelli universitari) e dall'altro lato, mirino al superamento delle anacronistiche diffidenze verso questi percorsi professionalizzanti. Tali misure incrementerebbero la specializzazione del territorio e, di conseguenza, ne accrescerebbero la competitività. Il processo di definizione delle Strategie di Specializzazione Intelligente 2021 – 2027 che sarà avviato nei prossimi mesi, potrebbe essere l'occasione propizia per avviare una riflessione partecipata su questi temi. In questo senso, la recente adesione della Regione Puglia alla *Digital Skills and Jobs Coalition* (discussa nel secondo paragrafo dell'elaborato) rappresenta un primo, importante, punto di partenza.

Bibliografia

- *Annex to the COM(2018) 321 final*, Commissione Europea (2018). <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2018/IT/COM-2018-321-F1-IT-ANNEX-1-PART-1.PDF>
- *COM(2016) 381 final*, Commissione Europea (2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>
- *COM(2018) 321 final*, Commissione Europea (2018). https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c2bc7dbd-4fc3-11e8-be1d-01aa75ed71a1.0017.02/DOC_1&format=PDF
- *Digital Skills in the EU labour market*, Parlamento Europeo (2017) [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf)
- *Digital Wallonia*, Waloon Government. <https://www.digitalwallonia.be/en>
- *Documento di riflessione sulla dimensione sociale dell'Europa*, Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_it.pdf
- *Documento di riflessione sulla gestione della globalizzazione*, Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-globalisation_it.pdf
- *Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione*, Commissione Europea. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=it>
- *Fondo Sociale Europeo*, Commissione Europea. <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=it>
- *Get involved in the Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/get-involved-digital-coalition>
- *Istruzione, formazione, gioventù e sport*, Commissione Europea (2014) file:///Users/giorgioampolo/Downloads/education_training_youth_and_sport_it.pdf
- *Libro Bianco sul futuro dell'Europa: riflessioni e scenari per l'UE a 27 verso il 2025*, Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/libro_bianco_sul_futuro_dell_europa_it.pdf
- *Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning*, OCSE (2018) <http://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm>
- *New Skills Agenda for Europe*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

- *OECD Skills Strategy Diagnostic Report, Italy*, OCSE (2017) <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Italy.pdf>
- *Pilastro europeo dei diritti sociali*, Parlamento Europeo, Consiglio Europeo e Commissione Europea (2017). https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf
- *Pledge Viewer*, Commissione Europea <http://pledgeviewer.eu/>
- *Programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI)*, Commissione Europea. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=1081>
- *Puglia 4 China: dall'iniziativa sperimentale, verso nuove opportunità in Oriente*, Europuglia (2017). <http://www.europuglia.it/archivio-news/100-area-istituzionale/7684-puglia-4-china-dal-progetto-verso-nuove-opportunita-in-oriente>
- *Skills for a Digital World*, OCSE (2016) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5j1wz83z3wnw-en.pdf?expires=1551815311&id=id&accname=guest&checksum=8D56767402E3E166F3F1E79D9059559B>.
- *Social Summit for Fair Jobs and Growth: Session I – Access to the labour market*, Commissione Europea (2017). https://www.government.se/4933fc/contentassets/70800fb59e6c43829c115ca73fb94b6e/social-summit-for-fair-jobs-and-growth_session-1.pdf
- *StartNet*, Fondazione Mercator e Goethe Institut. <http://www.start-net.org>
- *Structural Transformation in the OECD*, OCSE (2016) <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlr068802f7-en.pdf?expires=1551793008&id=id&accname=guest&checksum=6E36A148B21686BE7AF37CBF569BC6B0>
- *The Digital Economy and Society Index*, Commissione Europea (2018) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>
- *The Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-skills-jobs-coalition>
- *The Digital Skills and Jobs Coalition. Members Charter*, Commissione Europea (2016) https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/digital_skills_and_jobs_coalition_members_charter_0.pdf
- *The Governing Board of the Digital Skills and Jobs Coalition*, Commissione Europea (2016) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/governing-board-digital-skills-and-jobs-coalition>
- *Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development*, United Nations (2015). <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.

- *Unemployment statistics*, Eurostat (2018).
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics