

INDAGINE FABBISOGNI FORMATIVI 2020 – 2022 svolte dal Laboratorio Archimede S.r.l.

Sezione B

2. Analisi dei bisogni svolte nel **contesto regionale e provinciale** per la formazione del personale inoccupato e disoccupato in riferimento all'Avviso pubblico N. 2 per l'attuazione del **Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori** da finanziare nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 1 " Politiche per il Lavoro", Riforma 1.1 "Politiche Attive del Lavoro e Formazione", finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU: **Avviso Pubblico GOL in Toscana - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL** Concessione di finanziamenti per progetti formativi di **aggiornamento (Upskilling)** (Decreto n. Decreto n.13435 del 05/07/2022)

Progetto Formazione Occupazione Competenze Up Skilling Digitali – FOCUS Digitale (progetto finanziato con n. Decreto n. 2037 del 01/02/2023)

CONTESTO NAZIONALE E REGIONALE

"La digitalizzazione e l'innovazione sono assi fondamentali indicati nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** per migliorare radicalmente la competitività dell'economia, la qualità del lavoro, la vita delle persone. Tale impostazione riprende le indicazioni del **programma Next Generation EU**; gli interventi che si appoggiano sulle tecnologie digitali contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi delineati dall'**Agenda digitale Europea** e dal **Digital Compass** per l'Europa del 2030, che, oltre a interventi su infrastrutture digitali, digitalizzazione dei servizi pubblici, trasformazione digitale delle imprese, identifica come quarto punto cardinale le competenze digitali, ponendo come obiettivo al 2030 il raggiungimento da parte dell'80% della popolazione europea di competenze digitali almeno di base."⁹

A livello regionale, l'attuazione di questi interventi si riassume nella proposta di "**Strategia regionale per la cultura e le competenze digitali 2021-2025**", che ripropone gli obiettivi relativi della **Strategia Nazionale per le Competenze Digitali** e il relativo Piano Operativo, pubblicati dalla Coalizione Nazionale per le Competenze Digitali (a cui la Regione Toscana ha aderito) con il coordinamento del Dipartimento per la Trasformazione Digitale.

Questa Strategia per la cultura e le competenze digitali indica le azioni connesse al 2° obiettivo "**Accrescere i saperi digitali**" del Progetto Regionale 1 - *Digitalizzazione, semplificazione e innovazione del sistema toscano*, contenuto nel **DEFR 2022 della Toscana**. In pratica ciò significa garantire i diritti digitali dei cittadini, attraverso interventi di educazione formale e informale, anche di natura sperimentale, che accrescano la capacità della cittadinanza di osservare e comprendere le dinamiche della trasformazione digitale, saper fruire delle opportunità che essa dispiega e non rimanere esclusi, ma anzi essere sempre più protagonisti del cambiamento, anche attraverso un miglior discorso pubblico e la partecipazione civica.

CONTESTO LOCALE NELL'AREA PRATESE

Analisi del contesto ed esigenze formative in riferimento ai fabbisogni formativi relativi alle competenze digitali DigComp 2.1. nella Provincia di Prato.

⁹ Estratto dalla proposta di "Strategia regionale per la cultura e le competenze digitali" <https://www.regione.toscana.it/web/guest/-/proposta-di-strategia-regionale-per-la-cultura-e-le-competenze-digitali> *Strategia per la cultura e le competenze digitali della Regione - Toscana 2021-2025*

In linea con la "Strategia regionale per la cultura e le competenze digitali", il 26/07/21 è stato firmato a Prato il **Patto locale per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze** che vede coinvolti Regione Toscana, Comune di Prato, Camera di Commercio Pistoia-Prato, i sindacati Cgil Prato, Cisl e Uil, Confindustria Toscana Nord, Cna Toscana Centro, Confartigianato Prato, Confesercenti Prato, Confcommercio Pistoia e Prato, Cpia Prato. Si tratta di un protocollo d'intesa valido 3 anni (rinnovabile per ulteriori 2) che rappresenta il primo passo concreto nella **strategia del Next Generation Prato** e fa riferimento al piano nazionale per le competenze che è parte integrante delle linee guida del PNRR.

Il patto per Prato segue i patti locali per la formazione già sottoscritti a Livorno e a Firenze, con l'intento di dare vita ad **alleanze formative tra istituzioni, categorie e parti sociali** per soddisfare in modo più adeguato i fabbisogni formativi del contesto produttivo territoriale. L'obiettivo è rilevare i fabbisogni formativi delle imprese locali in relazione alle dinamiche del mercato del lavoro territoriale, al fine di individuare azioni idonee per una **formazione orientata all'inserimento o reinserimento lavorativo**, tutto ciò monitorando i relativi esiti occupazionali e promuovendo nelle imprese il ricambio generazionale, la qualificazione e la transizione professionale.

Le linee di intervento sono volte a progettare, consolidare e accrescere un modello di sistema per lo **sviluppo delle competenze**, in particolare **digitali**, a tutti i livelli di istruzione. Tale sistema dovrà essere in grado di rispondere ai fabbisogni delle aziende presenti nel distretto pratese, elevando e **sostenendo la transizione digitale ed ecologica dei settori produttivi strategici**.

Nella prospettiva di **transizione digitale e green**, il Patto riconosce l'importanza di laboratori dotati di attrezzature e strumentazioni tecnologiche in grado di trasferire le competenze tecnico-professionali necessarie a tutti i settori del manifatturiero, con processi funzionali ad instaurare una prospettiva di formazione continua. Prioritaria risulta la volontà di **mettere al centro le figure che sono state maggiormente colpite dalla crisi** dovuta dall'emergenza Covid 19, con particolare attenzione alle **giovani generazioni** e alle **donne**, le cui competenze non state spesso messe in discussione nell'organizzazione del mercato del lavoro contemporaneo e sicuramente in modo più accentuato nel periodo di crisi. Ne consegue l'importanza del riconoscimento dell'esperienza lavorativa come modalità di acquisizione di competenze equiparata alle forme tradizionali.

Attraverso l'**Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e sulla Formazione**, saranno promossi studi specifici sulle dinamiche occupazionali e formative del distretto e del territorio pratese, con particolare riferimento al ricambio generazionale.

SVILUPPI ED ESIGENZE LAVORATIVE NEL TERRITORIO PRATESE

I dati dell'ottavo **rapporto dell'osservatorio imprese artigiane Ebre**¹⁰, evidenziano ancora un trend negativo per il tessile (-3,5%), mentre cresce l'abbigliamento (+2,4%); nel 2022 si prevede per il settore una **crescita del 3,5% dell'andamento del volume d'affari**. Nel 2021 le aziende artigiane toscane hanno registrato un incremento di fatturato, un saldo positivo delle aperture rispetto alle cessazioni e un aumento degli addetti anche se a tempo determinato.

"I dati - spiega Luca Giusti presidente Confartigianato Imprese Prato - evidenziano un consolidamento delle imprese e in alcuni casi anche una ripresa. Le piccole aziende non solo mantengono, ma creano anche posti di lavoro. **Per quanto riguarda il 2022 su Prato registriamo ancora un trend positivo**. I primi sei mesi dell'anno sono stati positivi, le imprese hanno ordini fino a settembre, tanto che alcune ad agosto non chiuderanno. Poi vedremo se ci saranno utili. Bene il meccanotessile dove per alcune imprese si è già chiuso il budget del 2023". I prezzi per la produzione del settore tessile, infatti registrano un incremento del 12% (maggio 21 rispetto maggio 22) e del 3% nell'abbigliamento.

¹⁰ ARTIGIANATO, NEL 2021 CRESCONO IL FATTURATO E IL NUMERO DEI DIPENDENTI. CAUTO OTTIMISMO PER L'ANNO IN CORSO - Notizie di Prato 19.07.2022 - <http://www.notiziediprato.it/news/artigianato-nel-2021-cresce-il-fatturato-e-il-numero-dei-dipendenti-cauto-ottimismo-per-l-qno-in-corso>

Sotto il profilo dimensionale, le **imprese più strutturate (almeno dieci dipendenti)** hanno confermato un **andamento relativamente migliore**, facendo registrare un incremento di fatturato (+11,2%) pari a quasi il doppio quello realizzato dalle realtà più piccole (+6,8%).

Di seguito quanto è emerso nel 1° **Report MISMATCH CNA Toscana Centro** – “Imprese e nuove competenze: la crisi di occupazione. Quali scenari per il manifatturiero?”¹¹

La popolazione residente nell’area Prato- Pistoia è di 555.514 persone di cui a Prato 265.269 e a Pistoia 290.245, fra queste:

- nella fascia di età in ingresso nel lavoro 15-24 anni ne troviamo 51.541;
- nella fascia di età in uscita dal lavoro 55-64 anni se ne annoverano 78.198 persone (+52% dei giovani in ingresso);

Il **51,51% delle imprese del nostro territorio** sarà interessato alla **successione di impresa**, nell’arco dei prossimi anni. Si tratta di un movimento che, solo nel settore manifatturiero, riguarda circa 7.000 imprese.

Riassumendo quanto sopra esposto, si delinea la seguente **coniuntura nel mercato del lavoro nazionale** che ha aggravato il “mismatch” già presente sul nostro territorio:

- da un lato la ripresa post crisi economica dovuta all’emergenza Covid 19, più evidente in Italia rispetto agli altri paesi europei ed in particolare in Toscana nell’Area Prato-Pistoia, **sta aumentando la richiesta di personale qualificato e dinamico** per poterlo inserire rapidamente nel proprio sistema produttivo o poterne variare con facilità le mansioni rispetto alle esigenze di produzione;
- dall’altro proprio a causa della riduzione di attività o addirittura chiusura di molte imprese conseguenti alla stessa crisi, **fra coloro che cercano lavoro è aumentato notevolmente il numero delle persone di età matura o avanzata**, con un background di competenze e capacità sia professionali che relazionali non adeguato alle esigenze di ripresa e resilienza del mercato.

Per superare questa dicotomia, in attuazione del PNRR, la regione Toscana ha concepito l’**Avviso GOL Upskilling**, in cui individua come strategiche, per superare questo gap generazionale, quattro tipologie di percorsi che sviluppano competenze prevalentemente di tipo trasversale, fra cui quelle digitali a cui fa riferimento questo progetto. L’intento di orientare l’aggiornamento verso un cambiamento della *forma mentis* del lavoratore e del suo approccio al lavoro è testimoniato, per la formazione digitale, dall’obbligo di attuazione degli **standard previsti da DigComp 2.1**, “Il quadro di riferimento per le competenze digitali dei cittadini”, in quanto questo sistema di livelli valorizza le competenze quanto più si spostano da una semplice abilità esecutiva, alla capacità di trovare soluzioni e trasmettere conoscenze.

Il **valore aggiunto** che questo progetto può offrire nell’attuazione di queste direttive è legato proprio alla struttura dei percorsi proposti, nata dall’incrocio delle modalità di rilevazione dei fabbisogni adottate dai CPI/APL (con i quali si sono avuti contatti preliminari per delucidazioni sulle modalità di svolgimento dell’**Assessment profilazione qualitativa** dei soggetti beneficiari) e le peculiarità del sistema dei **livelli di padronanza** introdotto da DigComp 2.1 per le competenze digitali.

La struttura di questo progetto infatti garantisce:

- un **raggiungimento più rapido del numero minimo di iscritti per l’avvio dei corsi**, in quanto la varietà di percorsi proposta corrisponde al punteggio in uscita del questionario di Assessment relativo alle

¹¹ Indagine pubblicata il **18/02/2022** a cura di Giacomo Buonomini (Responsabile politiche formative CNA Toscana Centro), condotta su un campione di 187 imprese con dipendenti associate a CNA selezionate per mestiere, territorio, fascia di età e tipologia societaria tali da essere statisticamente rilevanti. I dati statistici del report sono rilevazioni ISTAT 2020.

competenze digitali (Area indagata 9 – 4 livelli assegnati in relazione al punteggio raggiunto: scarso, base, intermedio, avanzato): ciò facilita l’individuazione del corso più idoneo alle esigenze formative dell’utente e consente di evitare ritardi dovuti alla dispersione degli allievi in un numero eccessivo di proposte formative (la tempistica di attuazione è una priorità del PNRR e conseguentemente dell’Avviso GOL);

- la **possibilità di sviluppare tutte le aree di competenza presenti nel sistema DigComp** (si vedano la UF dei vari corsi) e di declinare il livello di padronanza esatto fra gli 8 individuati da DigComp 2.1 in fase di attuazione del corso e di definizione dei contenuti di dettaglio, che saranno in questo modo estremamente personalizzati sulle conoscenze in ingresso degli allievi e consentiranno un approccio trasversale al digitale non monografico, in grado di favorire lo sviluppo di competenze di tipo problem solving;
- la **massima libertà da parte dei CPI/APL di variare i percorsi** (del tutto interscambiabili per durata) in base alle adesioni riscontrate e il fabbisogno emerso da parte degli utenti, ovviamente previa autorizzazione del Settore competente (Avviso *GOL Upskilling* Par. 8.5.6 Variazione dei percorsi)

Segue un prospetto dei problemi e delle esigenze formative rilevate, in relazione al contesto:

Problemi ed esigenze formative rilevate in riferimento ai fabbisogni formativi richiesti dal territorio e dal contesto economico	Contesto	
	Contesto territoriale regionale - locale	Contesto economico nazionale
Transizione digitale delle professioni verso nuove e diversificate competenze in ambito tecnologico (richieste a qualsiasi professione e in qualsiasi contesto di esercizio e livello di professionalità)	<p>Dalla rilevazione annuale ISTAT 2021 (pubblicata l’11-01-2022) sulle tecnologie dell’informazione e della comunicazione nelle imprese toscane con almeno 10 addetti¹² emerge che la pandemia Sars-Cov 2 ha accelerato l’adozione di supporti, sistemi e software in ogni settore economico e dei privati cittadini, con la conseguente <i>forzata necessità</i> di formazione digitale di base.</p> <p>Risulta quindi ampliata notevolmente la platea di cittadini in cerca di occupazione che non sono pienamente in grado di utilizzare tecnologie IT di base, includendo che anche gli ultra 50enni.</p> <p>Un riscontro diretto con i referenti del Centro Per l’Impiego di Prato ha confermato che fra le persone in cerca di lavoro prese in carico, prevale la necessità di potenziare competenze informatiche di livello base.</p>	<p>Nel 2021, il 60,3% delle piccole e medie imprese (PMI) italiane ha raggiunto almeno un livello base di intensità digitale (56% la media Ue27). Il target europeo 2030 è del 90%.</p> <p>L’utilizzo di dispositivi digitali smart in rete globale (Cloud) varia notevolmente rispetto alla dimensione aziendale, essendo soprattutto le imprese con almeno 250 addetti, rispetto a quelle con meno di 50 addetti, a sfruttare queste tecnologie intelligenti per migliorare l’efficienza produttiva e gestionale (rispettivamente 59,0% e 30,5%).¹³</p>

¹² <https://www.toscana-notizie.it/web/guest/-/rapporto-annuale-2021-le-ict-nelle-imprese-toscane-con-almeno-10-addetti> - Link breve <https://bit.ly/3frPUoW>

¹³ Fonte Rapporto ISTAT – Imprese e ICT – Anno 2021

Problemi ed esigenze formative rilevate in riferimento ai fabbisogni formativi richiesti dal territorio e dal contesto economico	Contesto	
	Contesto territoriale regionale - locale	Contesto economico nazionale
<p>Attuazione di una strategia condivisa per lo sviluppo economico, sociale, dell'istruzione, della formazione professionale, dell'alta formazione e della ricerca e volta a favorire il lavoro come valore fondamentale nella vita dei singoli e della comunità.</p> <p>Progettare, consolidare, sviluppare un modello ed un sistema di sviluppo delle competenze, in particolare digitali, a tutti i livelli di istruzione, in grado di rispondere ai fabbisogni delle aziende presenti sul territorio del Comune di Prato e del suo distretto, ..., elevando e sostenendo la transizione digitale ed ecologica dei settori produttivi strategici.</p> <p>Mettere al centro le figure che sono state maggiormente colpite dalla crisi scaturita dall'emergenza covid 19, con particolare attenzione verso le giovani generazioni, gli over50 e le competenze femminili</p>	<p>Proposta di Strategia per la cultura e le competenze digitali della Regione - Toscana 2021-2025</p> <p>Il Patto locale per lo sviluppo e il potenziamento delle competenze a Prato Protocollo d'intesa per il periodo 2021 – 2025 intende dare vita ad alleanze formative tra istituzioni, categorie e parti sociali per soddisfare in modo più adeguato i fabbisogni formativi del contesto produttivo territoriale, promuovendo in particolare lo sviluppo delle competenze digitali e la transizione digitale ed ecologica dei settori produttivi strategici. Tutto ciò, mettendo al centro le figure che sono state maggiormente colpite dalla crisi dovuta dall'emergenza Covid 19, con particolare attenzione alle giovani generazioni, gli over50 e alle donne.</p>	<p>Strategia Nazionale per le Competenze Digitali e relativo Piano Operativo, pubblicati dalla Coalizione Nazionale per le Competenze Digitali con il coordinamento del Dipartimento per la Trasformazione Digitale.</p>
<p>Qualificare e ri-adattare le competenze con corsi di formazione professionale per la riqualificazione delle competenze in tempi rapidi, in particolare favorire la successione nella guida delle imprese</p>	<p>1° Report MISMATCH CNA Toscana Centro – "Imprese e nuove competenze: la crisi di occupazione. Quali scenari per il manifatturiero?"¹⁴</p> <p>Il 51,51% delle imprese del nostro territorio sarà interessato alla successione di impresa, nell'arco dei prossimi anni. Si tratta di un movimento che, solo nel settore manifatturiero, riguarda circa 7.000 imprese.</p>	
<p>Previsione di crescita nel 2022 del volume d'affari (+3,5%) del Distretto tessile pratese e conseguente potenziale aumento degli addetti anche se a tempo determinato</p>	<p>Ottavo rapporto dell'osservatorio imprese artigiane Ebret¹⁵ per il distretto Tessile a Prato</p>	-

Prato, 07/10/2022

¹⁴ Indagine pubblicata il **18/02/2022** a cura di Giacomo Buonomini (Responsabile politiche formative **CNA Toscana Centro**), condotta su un campione di **187** imprese con dipendenti associate a CNA selezionate per mestiere, territorio, fascia di età e tipologia societaria tali da essere statisticamente rilevanti.

¹⁵ Artigianato, *nel 2021 crescono il fatturato e il numero dei dipendenti. cauto ottimismo per l'anno in corso* - Notizie di Prato 19.07.2022 - <http://www.notiziediprato.it/news/artigianato-nel-2021-cresce-il-fatturato-e-il-numero-dei-dipendenti-cauto-ottimismo-per-l-qnoo-in-corso>