

SINTESI DEL REPORT

RAFFORZARE IL RUOLO DEI PARTNER
SOCIALI NAZIONALI E DEGLI
EROGATORI DI IFP PER SVILUPPARE
UN'INTELLIGENZA DELLE COMPETENZE
NEL SETTORE DELL'ENERGIA ELETTRICA



2021



PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, Innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

with the support of the European Union



1. CONTESTO E OBIETTIVI DEL PROGETTO

Il settore dell'energia elettrica in Europa è nel pieno di una profonda trasformazione: soddisfare l'obiettivo climatico europeo 2030 di una riduzione del 55% delle emissioni di gas serra significa concentrarsi su decarbonizzazione, sviluppi tecnologici, evoluzione dei modelli di business e attenzione per i comportamenti dei consumatori.

Per conseguire simili obiettivi, è fondamentale che la forza lavoro del settore elettrico sia dotata di un solido bagaglio di competenze e capacità, in grado di offrire una rapida risposta a simili impellenti cambiamenti. In questo contesto, ancora più fondamentale diventa il ruolo dei partner sociali e degli erogatori di istruzione e formazione, in quanto un loro impegno congiunto può affrontare efficacemente le trasformazioni di competenze e figure professionali, con l'obiettivo di elaborare strategie unitarie per il monitoraggio e la pianificazione delle capacità.

Questa relazione riporta i principali risultati del progetto europeo **“Rafforzare il ruolo dei partner sociali nazionali e degli erogatori di IFP per sviluppare un'intelligenza delle competenze nel settore dell'energia elettrica”** (rif. progetto VP/2018/001), coordinato dai partner sociali europei per il settore dell'energia elettrica – European Public Service Union (EPSU), industriali European Trade Union e Eurelectric, in collaborazione con i sindacati e le associazioni degli industriali nazionali e con l'azienda di consulenza Spin360 come partner tecnologico.

Il progetto mira a implementare tre raccomandazioni strategiche in cinque paesi rappresentativi¹ (Francia, Italia, Spagna, Ungheria e Svezia) e sostenere gli stakeholder a diversi livelli (partner sociali europei, mondo industriale, partner sociali nazionali, erogatori di istruzione e formazione e autorità pubbliche pertinenti) nella gestione dei cambiamenti della loro roadmap di attività in materia di istruzione e competenze nel settore dell'energia elettrica. Tali raccomandazioni sono:



RACCOMANDAZIONE 1

rafforzare il ruolo dei partner sociali nell'interazione con gli erogatori di IFP.



RACCOMANDAZIONE 2

mantenere e aggiornare l'intelligenza settoriale sulle competenze necessarie, per aggiornare periodicamente le strategie e le azioni.



RACCOMANDAZIONE 3

riassumere le migliori prassi identificate durante questo progetto e definire approcci pratici e progetti di sviluppo delle capacità per diffonderli in Europa.

I risultati del precedente progetto congiunto² (rif. progetto VS/2017/0005) hanno dimostrato che due questioni fondamentali colpiscono il settore elettrico, ovvero:



INADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE

nell'offerta di istruzione e formazione rispetto alle esigenze di un settore in rapida trasformazione;



DEBOLEZZA DEI RAPPORTI TRA EROGATORI DI IFP E PARTNER SOCIALI NAZIONALI

in merito alle competenze necessarie e alla loro anticipazione.

È pertanto fondamentale che gli stakeholder settoriali siano preparati su strategie che anticipino il cambiamento e garantiscano che il settore dell'energia elettrica sia sempre dotato di forza lavoro adeguata in termini di competenze e qualifiche. Ma, soprattutto, le trasformazioni derivanti dalle nuove tecnologie, i nuovi modelli di business, l'efficienza energetica e le competenze necessarie per la transizione energetica devono essere raffrontate e allineate alla formazione offerta dagli erogatori di IFP.

Per questo motivo è importante che il fulcro del progetto sia focalizzato sulla promozione dello **sviluppo delle capacità** attraverso **workshop a livello nazionale** nei cinque paesi rappresentativi, al fine di stimolare lo scambio e la conoscenza reciproca tra gli stakeholder settoriali nazionali. Ciò ha anche contribuito ad accrescere la consapevolezza sull'evoluzione della formazione e delle competenze, stimolando l'adozione di nuovi percorsi di formazione e nuovi curricula.

¹ Inizialmente, anche la Romania era inclusa nelle attività del progetto. A causa di limitazioni a livello di politica nazionale, non è stato possibile tenere nel paese workshop di sviluppo delle capacità.

² La relazione sul primo progetto (VS/2017/0005) è disponibile all'indirizzo: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

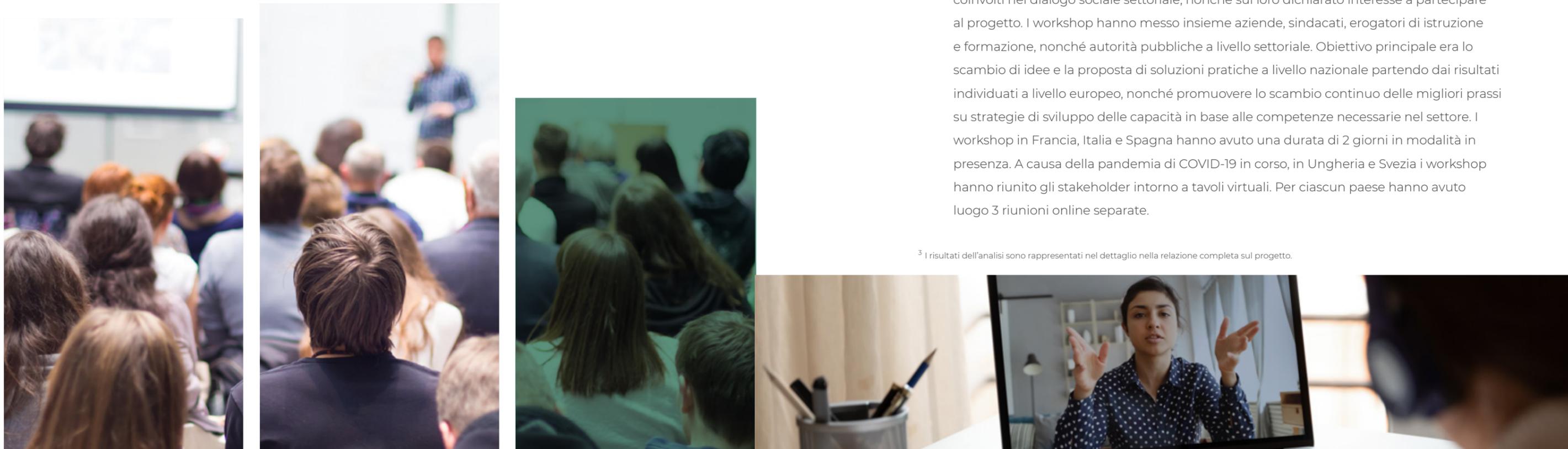
2. METODOLOGIA



Il progetto si basa su un approccio a metodo misto composto da:

- **Analisi strutturale** del settore elettrico a livello europeo, individuazione di sistemi IFP concentrandosi sui cinque paesi rappresentativi, nonché analisi delle migliori prassi a livello europeo in materia di strategie di sviluppo delle capacità e anticipazione e armonizzazione dell'intelligenza delle competenze³;
- **Sondaggio off-site** su occupazione, fattori di evoluzione del settore, future opportunità di lavoro ed evoluzione delle competenze. Il sondaggio puntava a convalidare ed eventualmente confermare i risultati del precedente sondaggio condotto nel corso del primo progetto congiunto (rif. Progetto VS/2017/0005);
- **Workshop di alto livello** a settembre 2019 per convalidare i risultati dell'analisi approfondita e individuare le modalità più efficaci per trasferire i risultati a livello nazionale. Il workshop ha elaborato quattro principi cardine che rappresentano il punto di partenza per i workshop di sviluppo delle capacità a livello nazionale nei cinque paesi;
- **Workshop nazionali di sviluppo delle capacità** in Francia, Ungheria, Italia, Spagna e Svezia nel periodo 2019-2021. La scelta dei paesi si è basata sui primi 10 più attivamente coinvolti nel dialogo sociale settoriale, nonché sul loro dichiarato interesse a partecipare al progetto. I workshop hanno messo insieme aziende, sindacati, erogatori di istruzione e formazione, nonché autorità pubbliche a livello settoriale. Obiettivo principale era lo scambio di idee e la proposta di soluzioni pratiche a livello nazionale partendo dai risultati individuati a livello europeo, nonché promuovere lo scambio continuo delle migliori prassi su strategie di sviluppo delle capacità in base alle competenze necessarie nel settore. I workshop in Francia, Italia e Spagna hanno avuto una durata di 2 giorni in modalità in presenza. A causa della pandemia di COVID-19 in corso, in Ungheria e Svezia i workshop hanno riunito gli stakeholder intorno a tavoli virtuali. Per ciascun paese hanno avuto luogo 3 riunioni online separate.

³ I risultati dell'analisi sono rappresentati nel dettaglio nella relazione completa sul progetto.



3.

PRINCIPALI CONCLUSIONI



3.1

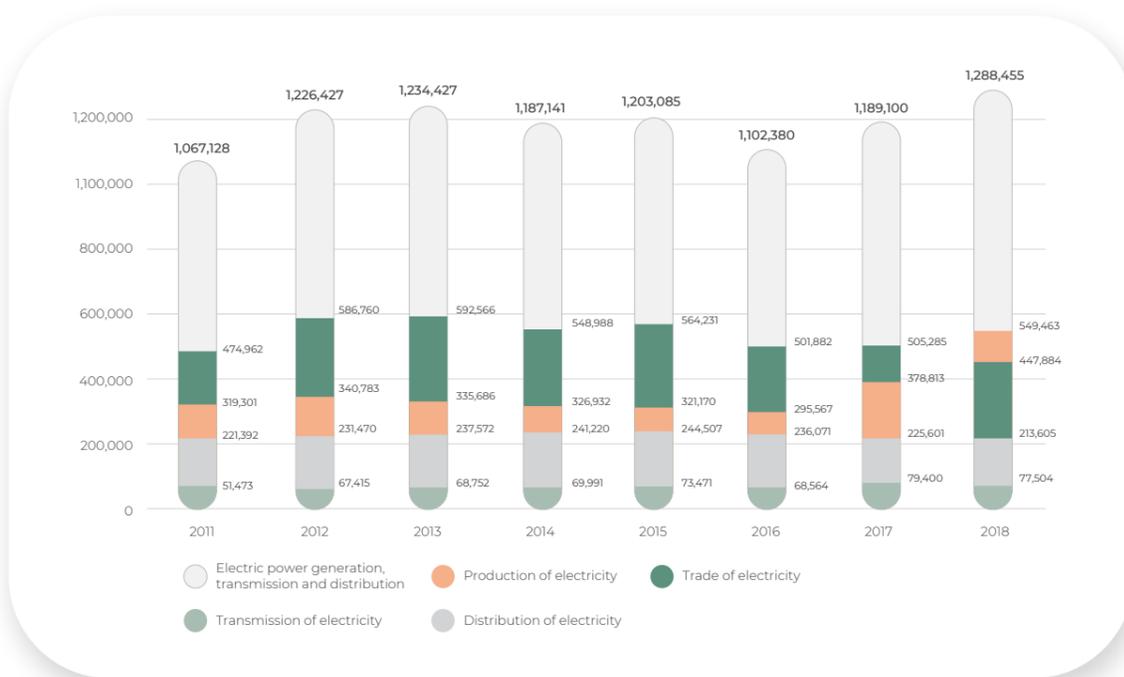
ANALISI AGGIORNATA DEL SETTORE EUROPEO DELL'ENERGIA ELETTRICA E SONDAGGIO OFF-SITE

Nel database Eurostat, il settore elettrico è definito come "generazione, trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica" (NACE D351) ed è composto dai seguenti sottosectori:

- "Produzione di energia elettrica" (NACE D351.1)
- "Trasmissione di energia elettrica" (NACE D351.2)
- "Distribuzione di energia elettrica" (NACE D351.3)
- "Commercio di energia elettrica" (NACE D351.4)

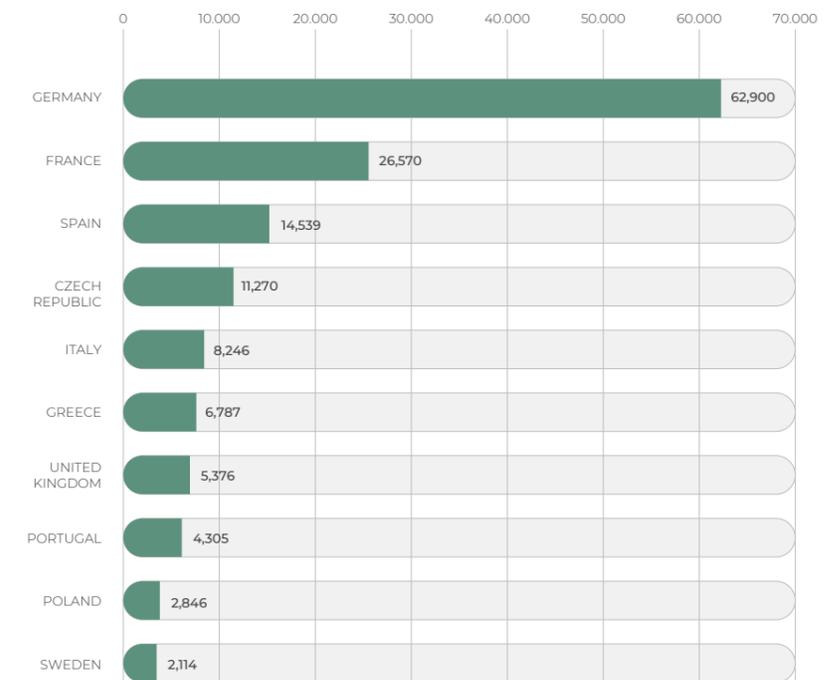
Nel 2018, la "generazione, trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica" ha generato un volume d'affari di 1,289 miliardi di euro nei 28 paesi dell'UE.

FIG. 01: VOLUME D'AFFARI DEL SETTORE "GENERAZIONE, TRASMISSIONE E DISTRIBUZIONE DELL'ENERGIA ELETTRICA" EUROSTAT DATABASE



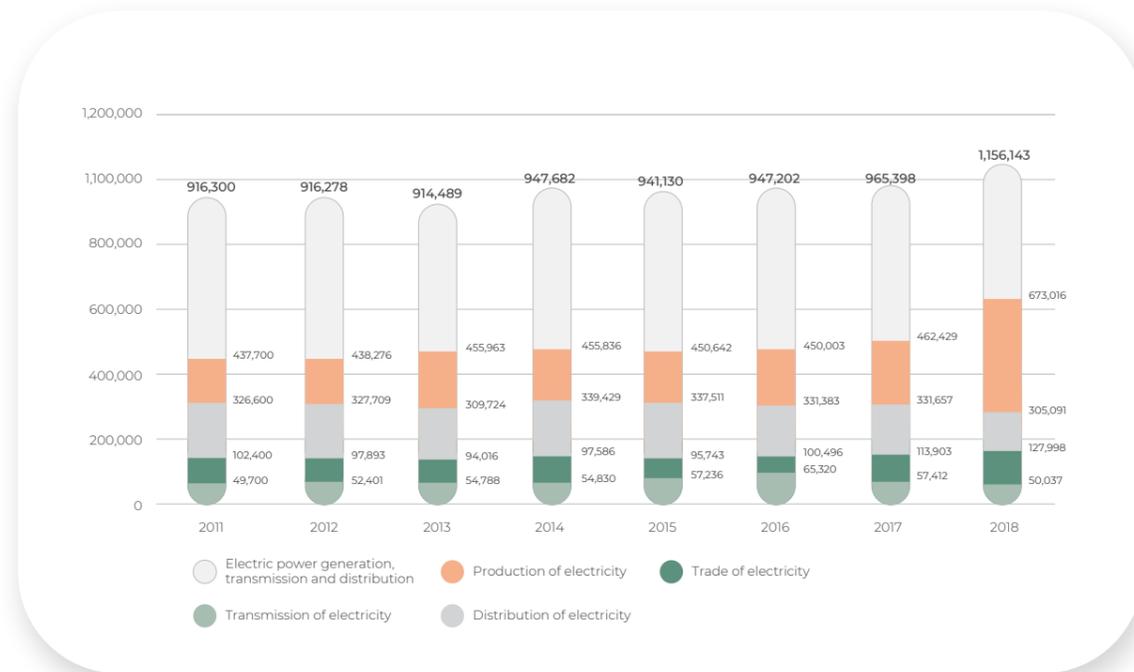
Come appare in Figura 1, fino al 2017 il "commercio di energia elettrica" è stato il sottosectore di maggior peso nel volume d'affari totale del settore (coprendo nel 2017 quasi il 42% del totale), mentre la "produzione di energia elettrica" ha accelerato nel 2018 superando gli altri e diventando il sottosectore più rilevante (coprendo quasi il 43% del totale). Dal 2011 al 2018, il trend del volume d'affari del settore "generazione, trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica" era del +17%. Nel periodo 2011-2018 si è registrato un trend pressoché stabile per il sottosectore "distribuzione di energia elettrica" e un aumento del +34% per la "trasmissione di energia elettrica".

FIG. 02: I PRIMI 10 PAESI PER NUMERO DI IMPRESE NACE D351 (2018, N°) EUROSTAT DATABASE



Nella Figura 2, la distribuzione del numero di imprese nel settore nel 2018 mostra che la Germania si conferma prima, con quasi il triplo del numero di imprese del secondo paese (Francia). Circa il 78% delle imprese di "generazione, trasmissione e distribuzione dell'energia elettrica" è concentrato in cinque paesi principali (Germania, Francia, Spagna, Repubblica Ceca e Italia). I primi 10 paesi rappresentano il 92% del totale. L'Ungheria, coinvolta nel progetto, con le sue 716 imprese non rientra tra i primi 10 paesi.

FIG. 03: NUMERO DI PERSONE IMPIEGATE(2011-2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



Il numero di persone impiegate nel settore (Figura 2) ha registrato un trend positivo del +26% nel periodo 2011 – 2018. La causa è la significativa tendenza al rialzo del sottosettore “produzione di energia elettrica (+54%) e del sottosettore “commercio di energia elettrica (+25%). I numeri per entrambi i sottosettori “trasmissione di energia elettrica” e “distribuzione di energia elettrica” sono rimasti pressoché stabili.

Il sondaggio off-site (seconda fase della metodologia) ha coinvolto sei paesi (Francia, Ungheria, Italia, Romania, Spagna, Svezia) esaminando i seguenti argomenti:

- Fattori di cambiamento
- Competenze necessarie
- Profili professionali
- Attrattività del settore

Il sondaggio ha registrato un tasso di risposta del 44%. La partecipazione maggiore è giunta da 22 sindacati (66%), seguiti da 7 aziende (21%) e 2 associazioni nazionali di datori di lavoro (10%). Le organizzazioni di istruzione e formazione rappresentano il 3% (1).



I “cambiamenti strutturali e tecnologici” si sono confermati quali principale fattore di cambiamento⁴, seguiti da “sviluppo di nuovi modelli di business” e “decarbonizzazione”.

⁴I fattori di cambiamento sono stati individuati in precedenza durante il primo progetto (VS/2017/0005), disponibile all'indirizzo: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

Analizzando l'impatto percepito di ciascun fattore di cambiamento sui profili professionali come emerge dal primo sondaggio⁵, i partecipanti si aspettano un impatto più rilevante dei fattori di cambiamento sugli operai (**O&M** - Funzionamento & Manutenzione), seguiti dai tecnici (**ingegneri, responsabili di progetto**) e impiegati (**commercio**). **Specialisti ICT, impiegati back office e ingegneri/responsabili risorse** sono le categorie per cui si prevede un impatto minore.

Per quanto concerne le competenze necessarie, l'area “**tecnologico/digitali**” ottiene il maggior numero di risposte (56%, rispetto al 40% del sondaggio precedente) in termini di esigenze percepite. L'area “**tecniche specializzate**” occupa il 2° posto (15% nel sondaggio attuale, 16% nel precedente), seguita da “**marketing**” (12% sondaggio attuale e 13% sondaggio precedente).

Va segnalato che il basso tasso di risposta del sondaggio non lo rende totalmente rappresentativo, ma è utile per comprendere e offrire alcuni aspetti su cui riflettere. Risultati più validi si avranno dai workshop sullo sviluppo delle capacità che rappresentano l'aspetto “qualitativo” del progetto (vedi capitolo 4).

⁵Il primo sondaggio è stato condotto durante il primo progetto.





3.2 MIGLIORI PRASSI IN EUROPA

La raccolta delle migliori prassi ha mirato ad analizzare la conoscenza esistente delle migliori prassi nelle strategie di sviluppo delle capacità e di anticipazione e armonizzazione dell'intelligenza delle competenze in Europa. I risultati dettagliati dell'attuazione delle migliori prassi sono disponibili nella relazione completa del progetto.

Nell'analisi delle migliori prassi, sono stati individuati alcuni dati e temi comuni, a dimostrazione che molti paesi UE stanno compiendo notevoli sforzi per:

- **Coinvolgere un gruppo eterogeneo di stakeholder** (aziende, partner sociali, erogatori di IFP, autorità nazionali), portando intorno al tavolo diversi punti di vista.
- **Mobilizzare risorse.** Una carenza generalizzata di risorse finanziarie e limitazioni in termini di tempo sono infatti gli ostacoli principali alla:
 - raccolta/anticipazione delle competenze necessarie
 - elaborazione di formazione (riqualificazione e miglioramento delle competenze) / nuovi curricula
 - creazione di un processo di scambio duraturo/regolare.

- **Ottenere informazioni strutturate e dati settoriali** sull'offerta di istruzione e formazione, nonché su profili professionali e competenze necessarie per il settore.

Le migliori prassi raccolte sono state presentate agli stakeholder nel corso dei workshop nazionali sullo sviluppo delle capacità per facilitare il lavoro di analisi della situazione nello specifico contesto nazionale dei cinque paesi target, nonché la definizione di una prima roadmap che individui le azioni da implementare.



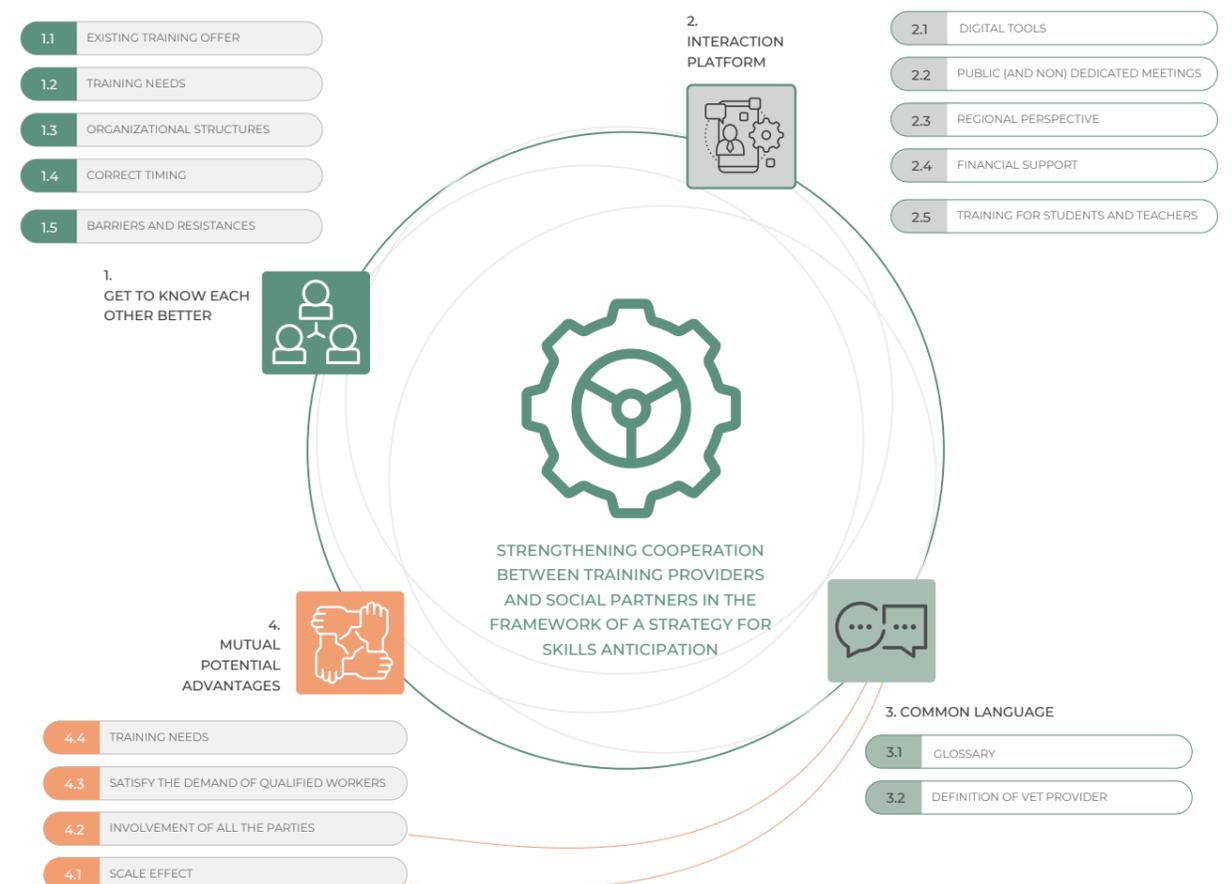
3.3 PRINCIPI CARDINE

I risultati delle precedenti attività hanno portato all'individuazione e classificazione di quattro principi cardine sul tema del rafforzamento della collaborazione tra erogatori di formazione e partner sociali nell'ambito di una strategia di anticipazione delle competenze; detti principi cardine sono:

- 1. Migliore conoscenza reciproca:** conoscersi meglio al fine di comprendere le reciproche esigenze, preoccupazioni e interessi
- 2. Piattaforma di interazione:** strumenti (digitali e non) che facilitino il dialogo, la conoscenza reciproca e il trasferimento di competenze
- 3. Linguaggio comune:** definire un glossario comune per una reciproca comprensione
- 4. Potenziali vantaggi reciproci:** comprendere necessità ed esigenze per trovare soluzioni positive per tutti (cosiddette soluzioni "win-win")

I quattro principi cardine sono stati ulteriormente dettagliati in 16 questioni principali mostrate in Figura 04.

FIG. 04: I QUATTRO PRINCIPI CARDINE E LE 16 QUESTIONI PRINCIPALI



4.

WORKSHOP SULLO SVILUPPO DELLE CAPACITÀ: ASPETTI CHIAVE NEL SETTORE DELL'ENERGIA ELETTRICA PER FRANCIA, UNGHERIA, ITALIA, SPAGNA E SVEZIA

I risultati individuati a livello europeo sono stati presentati durante i workshop nazionali sullo sviluppo delle capacità, offrendo un punto di partenza per la discussione e l'analisi nazionale. Ogni paese è stato invitato a riflettere sui quattro "principi cardine" individuati in precedenza e le 16 "questioni principali" offrendo informazioni su a) la loro importanza nello specifico contesto nazionale e b) possibili prassi da adottare. Per ogni "questione principale", veniva menzionato anche un esempio di migliore prassi già individuata in Europa per aiutare i partecipanti a giungere al fulcro della discussione.

Una volta raccolti i risultati dai cinque paesi, è stata condotta un'analisi comparativa partendo da un approccio dal basso: contributi, suggerimenti e problemi sono stati analizzati, quindi raggruppati intorno ad aspetti comuni per comprendere meglio la "situazione" di ciascun paese per quanto concerne l'intelligenza delle competenze nel settore dell'energia elettrica.

ASPETTO 1

Affrontare un'offerta di istruzione e formazione frammentaria

ASPETTO 2

Avere una comprensione coordinata delle competenze necessarie alle aziende

ASPETTO 3

Far fronte agli oneri finanziari

ASPETTO 4

Attirare giovani e imparare da altri settori

ASPETTO 1

AFFRONTARE UN'OFFERTA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE FRAMMENTARIA



Tutti i paesi hanno riportato che l'offerta di istruzione e formazione è spesso variegata e complessa. Tale eterogeneità rende molto difficile comprendere e mappare l'erogazione di istruzione e formazione per un'ampia gamma di stakeholder, compresi i giovani, chi cerca lavoro e aziende a diversi livelli. Più nello specifico, la percezione in tutti i paesi è che tale offerta dovrebbe adeguarsi meglio alle esigenze attuali e future del settore.

QUESTIONI PRINCIPALI



- **Italia e Francia** sottolineano la frammentazione dell'offerta di formazione e istruzione settoriale, che tende spesso a riflettere un livello più regionale e non è in linea con il più ampio sistema nazionale. In Francia, in particolare, c'è la percezione che l'erogazione di formazione sia più rivolta all'esigenza della singola azienda, piuttosto che intesa a beneficio delle figure professionali in generale.
- In **Ungheria**, gli erogatori di formazione e istruzione sono consolidati, ma non collegati tra loro.
- In **Svezia**, vi è un'urgente esigenza di una più ampia distribuzione geografica degli erogatori di formazione, nonché di pianificazione a lungo termine e coordinamento: la formazione è organizzata sulla base di esigenze a breve termine.



POSSIBILI SOLUZIONI

Per tutti i cinque paesi, l'implementazione di un **interfaccia/piattaforma/database unificato** che individui ed elenchi tutti i corsi del settore è percepita come fortemente positiva. Esempi in questa direzione sono:

- **Ungheria:** database nazionale a cura dell'ufficio statistico centrale, KSH⁶ (sebbene non esista un'interfaccia unico per il settore dell'energia elettrica in cui compaiano singolarmente tutti i corsi di



POSSIBILI SOLUZIONI

- **Francia:** piattaforma online "DATA DOCK"⁷ che individua gli erogatori di formazione
- **Italia:** "Atlante delle professioni" sviluppato dall'INAPP (Istituto Nazionale per le Analisi delle Politiche Pubbliche)⁸. In tal senso, l'agenzia nazionale "ANPAL"⁹ può svolgere un importante ruolo nell'attivarlo e armonizzando le informazioni.
- **Spagna:** l'offerta di formazione può essere trovata più facilmente grazie a una piattaforma unificata, soprattutto per quanto riguarda i corsi di istruzione superiore. Le relazioni di fattibilità sulle qualifiche prodotte dall'INCUAL (istituto nazionale delle qualifiche)¹⁰ rappresentano un buon esempio in questa direzione.

Con l'obiettivo di avere un quadro coerente del settore, simili piattaforme non raccolgono semplicemente gli erogatori di formazione e l'offerta di formazione disponibile, ma integrano anche informazioni più dettagliate, in particolare la domanda specifica del settore, ovvero cosa serve alle aziende in termini di competenze, capacità e professioni.^{and professions.}

⁶ <https://www.ksh.hu/?lang=en>

⁷ <https://www.data-dock.fr/>

⁸ https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_professioni.php

⁹ <https://www.anpal.gov.it/>

¹⁰ <https://incual.educacion.gob.es/>

ASPETTO 2 AVERE UNA COMPrensIONE COORDINATA DELLE COMPETENZE NECESSARIE ALLE AZIENDE



Un quadro unico, chiaro e dettagliato dell'offerta di formazione settoriale non può essere completamente efficace ed efficiente senza un adeguato coordinamento e allineamento con la domanda del settore in termini di competenze e capacità. La frammentazione dell'offerta di formazione porta spesso a un circolo vizioso, in quanto istruzione e formazione non sempre hanno idea di quali siano le esigenze in termini di competenze e capacità, con conseguente difficoltà per loro a sviluppare corsi su misura. La loro resistenza può infatti dipendere in gran misura dalla mancanza di conoscenza di ciò che fanno e da limiti di tempo per l'implementazione: insegnanti e professori devono avere consapevolezza degli obiettivi e delle sfide per cui lavorano.



QUESTIONI PRINCIPALI

- In **Svezia**, sindacati e lavoratori sottolineano entrambi il divario tra modelli di formazione e pratiche reali nel settore. In Svezia l'offerta è spesso determinata in gran misura dagli interessi degli studenti, piuttosto che dalle esigenze delle aziende.
- In **Hungary**, l'anticipazione delle competenze ha spesso luogo a livello aziendale, ma lo scambio tra gli stakeholder non è sempre consentito (reti chiuse).
- In **Italia** e in **Spagna**, le aziende tendono a non condividere il proprio lavoro e le migliori prassi adottate per rafforzare il processo di anticipazione delle competenze per l'intero settore.
- In **Spain** le aziende non sono molto convinte nella definizione di proprie strategie.



POSSIBILI SOLUZIONI

Sono necessari sforzi su entrambi i fronti, con il supporto fondamentale di partner sociali, autorità nazionali, nonché agenzie di collocamento. Ciò prevede inevitabilmente la necessità di **istituire o rafforzare autorità di coordinamento già esistenti a livello strategico/settoriale**. Molti esempi giungono dai cinque paesi:

- **Italia**, il ruolo dell'ANPAL come ente di coordinamento.
- **Francia** il ruolo degli "Observatoires" come enti di coordinamento.
- **Spagna**, il ruolo del FUNDAE¹¹ come ente di coordinamento.
- **Ungheria**, l'istituzione dei consigli settoriali sulle competenze con il sostegno del governo.

¹¹ <https://www.fundae.es/>

ASPETTO 3 FAR FRONTE AGLI ONERI FINANZIARI



Come già menzionato, a livello europeo i limiti finanziari fungono spesso da collo di bottiglia per tutte le parti a diversi livelli di implementazione.

QUESTIONI PRINCIPALI

- In **Francia e Spagna**, vi è una generica carenza di informazioni e visione di insieme riguardo i fondi esistenti, nonché di conoscenza su come accedere a sussidi europei e nazionali. D'altro canto, non è chiaro come condividere od ottimizzare i fondi disponibili e come sostenere il processo.
- In **Svezia**, un fondo per l'istruzione è disponibile per gli studenti sotto forma di prestito governativo, anche se la formazione è effettivamente onerosa.
- In **Ungheria**, è stata da poco istituita la formazione duale, purtroppo non possibile a livello settoriale, ma solo a livello aziendale. Inoltre, vi è una carenza di fondi per la ricerca e lo sviluppo, pur essendoci al momento una forma di dottorato collaborativo: si tratta di un elemento nuovo in cui il governo offre borse di studio per il conseguimento di titoli accademici e concedendo aiuti a università e dottorandi.



POSSIBILI SOLUZIONI



Tutti i paesi hanno riportato che il ruolo del governo è fondamentale nella definizione di un piano per lo sviluppo delle competenze e per il finanziamento del settore. Può essere inoltre migliorata la condivisione dei costi di formazione tra datori di lavoro e governi. Per garantire l'offerta futura di competenze, i costi della formazione dovranno essere distribuiti equamente e il governo è chiamato a contribuire al finanziamento.

ASPETTO 4 ATTIRARE GIOVANI E IMPARARE DA ALTRI SETTORI



Attirare una nuova forza lavoro giovane e apprendere dalle esperienze di altri settori sono stati aspetti ricorrenti sollevati dai cinque paesi.

QUESTIONI PRINCIPALI

- Per quanto concerne il collegamento con altri settori, tutti i paesi sottolineano la necessità di imparare e coordinarsi con altre industrie per condividere le esperienze, ma soprattutto per pianificare i benefici degli investimenti in formazione. Coordinamento e collaborazione tra i settori sono infatti insufficienti (ad esempio con il settore edile, telecomunicazioni, meccanico, automobilistico, legale, ecc.).
- In **Ungheria**, è stata evidenziata l'importanza di delineare le opportunità di carriera prima che gli studenti si specializzino. Sarà inoltre considerata anche la possibilità di borse di studio.
- In **Italia**, l'elemento decisivo è il coinvolgimento delle famiglie: saranno diffuse maggiori informazioni per generare un'ampia cultura del settore dell'energia elettrica. Inoltre, stakeholder di guida alla carriera saranno coinvolti in maniera più estesa e sarà rafforzata la figura del mentore/tutor.
- La **Francia** necessita di introdurre parametri di misurazione qualitativa e quantitativa dell'efficacia di iniziative che puntano ad attirare i giovani. Al contempo, l'uso di strumenti più interattivi (come la realtà virtuale) è percepito positivamente per interessare i giovani al settore.





POSSIBILI SOLUZIONI

In **Svezia**, i datori di lavoro sono attivamente impegnati nel tentativo di persuadere gli studenti delle scuole medie a scegliere come istruzione superiore corsi nel settore dell'energia elettrica. Sforzi in tal senso sono stati fatti da Energiföretagen¹² attraverso l'organizzazione delle cosiddette giornate "EBR (Elbyggnadsrationalisering)".

In **Ungheria** sono state organizzate molte giornate e mostre professionali a cura dell'associazione elettrotecnica¹³ e vengono tenuti diversi concorsi per studenti e fiere della scienza.

Giornate di orientamento sono tenute anche in **Italia, Francia e Spagna** (qui attraverso la "AULA Madrid"¹⁴).

¹² <https://www.energiforetagen.se/>

¹³ <https://www.mee.hu/>

¹⁴ <https://www.ifema.es/en/aula>

PECULIARITÀ: DIMENSIONE REGIONALE/ NAZIONALE

Il campo d'azione per l'implementazione degli aspetti su esposti deve considerare la specifica geografia di ciascun paese, la loro suddivisione in regioni e il livello di autonomia attribuito ad esse.

- In **Svezia**, la prospettiva regionale è importante nel determinare le esigenze di formazione e comprendere il tipo di formazione offerto, ma al contempo il coordinamento tra regioni è fondamentale per comprendere la posizione del paese nel contesto settoriale.
- In **Ungheria**, le dimensioni ridotte del paese non consentono di definire le competenze necessarie su dimensione regionale, per cui viene incoraggiata una copertura di respiro nazionale.
- In **Italia**, un problema ricorrente è la fusione della dimensione regionale e nazionale, in quanto sono le regioni che generalmente definiscono le priorità di formazione.
- In **Francia**, talvolta le aziende non sono informate di tutti i corsi di formazione sul piano regionale e il loro livello varia da regione a regione. Accade inoltre che spesso l'offerta di formazione regionale e nazionale si sovrappongano: considerata la vastità del paese, la dimensione regionale è certamente rilevante, ma è necessario sviluppare i due livelli in parallelo.
- In **Spagna**, le regioni autonome offrono formazione professionale. In tal senso, vi è spesso una certa ambiguità riguardo il livello di potere trasferito alle regioni autonome a causa di continui cambiamenti legislativi. Vi è inoltre la necessità di stabilire regolamenti validi a livello nazionale.



5. CONCLUSIONI E PASSI SUCCESSIVI



Questa relazione riepiloga le diverse attività di progetto. Attraverso un approccio a metodo misto, l'obiettivo principale è stato sostenere gli stakeholder a diversi livelli (partner sociali europei, mondo industriale, partner sociali nazionali, erogatori di istruzione e formazione e autorità pubbliche pertinenti) nell'implementazione di strategie che anticipino il cambiamento, con l'obiettivo di superare lo squilibrio tra domanda e offerta di competenze e sviluppare strategie congiunte per la previsione costante del fabbisogno di competenze e l'adeguamento dell'offerta.

Fulcro del progetto sono stati i workshop nazionali sullo sviluppo delle capacità: hanno infatti stimolato lo scambio e la conoscenza reciproca degli stakeholder nell'ambito dell'IFP nel settore dell'energia elettrica, **consentendo di individuare importanti aspetti chiave che gli stakeholder possono seguire come raccomandazioni rilevanti a livello nazionale:**

- 1 Incoraggiare un dialogo costante e completo tra i vari stakeholder per rafforzare l'intelligenza delle competenze, anticipare il mercato del lavoro e le tendenze in termini di competenze necessarie e facilitare la pianificazione di adeguata offerta di IFP.
- 2 Affrontare il problema di un'offerta di formazione variegata e frammentaria, implementando un interfaccia/piattaforma/database unificato in cui siano individuati ed elencati tutti i corsi settoriali. La piattaforma dovrà integrare anche informazioni supplementari provenienti dallo stesso settore (competenze, capacità, figure professionali, ecc.).
- 3 Avere dalle aziende una visione coordinata del tipo di competenze e capacità che cercano. In quest'ottica, cruciale è il ruolo di un'autorità a livello strategico/settoriale.
- 4 Far fronte agli oneri finanziari: è fondamentale un punto di raccolta di fondi regionali, nazionali ed europei. Sotto questo aspetto, rilevante è il ruolo del governo nel proporre un piano per lo sviluppo delle competenze e di finanziamento del settore.
- 5 Attirare una nuova forza lavoro competente e apprendere dalle migliori prassi provenienti da altri settori: è necessario imparare e coordinarsi con altri settori, nonché riflettere su strategie per rendere il settore più interessante migliorando strumenti, strategie nell'ambito delle risorse umane e sinergie tra aziende ed erogatori di formazione.
- 6 Considerare la copertura regionale e/o nazionale delle azioni, perché alcuni paesi hanno una strategia di respiro più nazionale, a fronte di altri che lasciano maggiore autonomia a livello regionale.

Si incoraggia l'uso di questo riepilogo operativo, nonché della **relazione completa**, come roadmap contenente messaggi pratici e linee guida di sviluppo delle capacità ad uso non solo dei cinque paesi target, ma in tutta Europa. Si contribuirà così a promuovere e migliorare il ruolo degli erogatori di istruzione e formazione insieme con i partner sociali per sviluppare un'intelligenza delle competenze efficiente ed efficace a vantaggio del settore dell'energia elettrica.





APPENDICE: ROADMAP NAZIONALE

1. CONOSCERSI MEGLIO

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
1.1	OFFERTA FORMATIVA ESISTENTE	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Esiste sito MIUR dove si possono individuare le offerte formative ITS/ITIS/Licei/IFTS · Formazione <ul style="list-style-type: none"> - professionale: frammentata, andrebbe portata a sistema nazionale - FSE: disorganizzata, andrebbe riorganizzata · Problema delle competenze formative fra Stato e Regione. Regioni dovrebbero fare unico portale dell'offerta servizi (ANPAL). · Centri eccellenza e-competence per industria 4.0 (includono Uni e Centri Ricerca in tutta Italia) 	<ul style="list-style-type: none"> · Portale unico formazione/istruzione: parti datoriali e sindacali devono fare richiesta a ANPAL per attivare il portale
1.2	ESIGENZE DI FORMAZIONE	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Mettere insieme diversi soggetti, per individuare gli investimenti strategici per la formazione/istruzione per leggere richieste di competenze del settore · Commissione Aziendale Bilaterale Formazione deve diventare luogo di riporto dei bisogni formativi letti e riportati dal territorio (applicare CCNL!) · Portare questo tema anche a livello di appaltatori · Sviluppare competenze digitali per la cittadinanza attiva (diritto all'inclusione): piano da sviluppare per lavoratori e reimpieghi · Esiste l'Atlante Professioni (INAPP) 	<ul style="list-style-type: none"> · Osservatorio delle Commissioni Bilaterali Formazione (ANPAL come team leader?) anche per l'inclusione digitale · Mettere a sistema diversi soggetti per avere investimenti ed avere informazioni strategiche e condivisione dei fabbisogni (vedi evento annuale). · Coinvolgere anche il mondo appalto e delle agenzie di somministrazione · Fare sintesi del materiale disponibile per diffusione delle info (INAPP, Ricerche, ecc.) · Studio di casi aziendali per leggere l'innovazione, come si applica il CCNL e come si è fatto il reclutamento dei nuovi assunti

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
1.3	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Generale mancanza di conoscenza specifica e profonda di chi-fa-cosa tra gli stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> · Per le Organizzazioni Sindacali riprovare ad entrare in contatto con i luoghi/istituzioni della formazione/istruzione e riproporre momenti di confronto · ANPAL promuove incontro entro 2020 con scuola, imprese, sindacati
1.4	TEMPISTICHE	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Non si sono espressi bene i vantaggi per le scuole visto che non sono presenti al workshop / Nella PPAA la tempistica porta a dei rallentamenti · Capire quando le Regioni definiscono le priorità formative 	<ul style="list-style-type: none"> · Per le Organizzazioni Sindacali riprovare ad entrare in contatto con i luoghi/istituzioni della formazione/istruzione e riproporre momenti di confronto · ANPAL promuove incontro entro 2020 con scuola, imprese, sindacati · È necessario avere a disposizione (creare, tenere aggiornato) un calendario unificato per tutti gli stakeholders
1.5	BARRIERE E RESISTENZE	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Azienda: "Gelosia" del prodotto formativo (poca condivisione delle buone pratiche da portare a fattor comune). Serve anche maggiore chiarezza sulla condivisione dei loro piani formativi interni · Scuola: Superare diffidenza verso le esperienze laterali ai programmi scolastici (non è un di più ma un di cui) · Barriera culturale delle famiglie: manca comunicazione che tenga in considerazione tutti i soggetti 	<ul style="list-style-type: none"> · Proporre nuovamente momenti di incontro come questi · Azienda: Sessioni con aziende per definire i livelli di pre-competitività. · Famiglie: definire i contenuti da trasferire, con quali mezzi e individuare il diffusore · Scuole: incontrare le scuole



2. PIATTAFORMA DI INTERAZIONE

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
2.1	STRUMENTI DIGITALI	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Piattaforma che raccoglie l'offerta formativa disponibile e del fabbisogno delle imprese del settore · Confronto fra i vari studi sulle strategie, forecast e foresight del settore elettro-energetico · Piattaforme digitali per la formazione (e-learning) anche se non esaustive. · Registro alternanza scuola-lavoro esistente, ma abbandonato · Portali poco user friendly 	<ul style="list-style-type: none"> · Ricognizione dell'esistente · Raccolta delle risorse dell'offerta formativa esistente · Buone pratiche di esperienze funzionanti · Rivedere dove possibile l'usabilità dei portali (ergonomia)
2.2	INCONTRI PUBBLICI (E NON)	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Centrali aperte: oggi esiste lo strumento e andrebbe perfezionato (metodicità, chiarezza di obiettivi, allineamento necessità, disseminazione) · Non esiste un chiaro e univoco trasferimento delle informazioni alle famiglie (elemento cardine della decisione dei giovani alla formazione) · Non esiste un percorso di informazione e supporto didattico per chi fa formazione 	<ul style="list-style-type: none"> Incontri periodici sulla normativa, fabbisogni e scenari · Maggiore organizzazione e allineamento su "centrali aperte" · Generare cultura elettrica diffusa (in particolare verso genitori e famiglie) con attività informative e di disseminazione degli obiettivi, usando "giornate di formazione" rivolte ai giovani e alle famiglie per orientare le scelte dei giovani · Coinvolgere le strutture che si occupano di orientamento professionale · Programmare un percorso di conoscenza per gli insegnanti / professionisti (simile a "Path for you")

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
2.3	PROSPETTIVA REGIONALE	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Componente regionale non pianificata. Le attività e gli investimenti vanno in funzione delle capacità delle regioni di utilizzare tali strumenti. · Conoscenza della filiera e dell'indotto che solitamente è composto da imprese locali con poca comunicazione tra di loro 	<ul style="list-style-type: none"> · Dai Bilanci Societari e Piani Industriali individuare lo scenario del turn over e dell'occupabilità a 5-10 anni e capire quali regioni sono strategiche. · Importante anche la "filiera dell'appalto" per coinvolgere le altre regioni · Investimento nelle regioni in funzione dei picchi di investimento e fabbisogno di personale, dopo averne discusso con regioni, aziende e scuole per creare sinergie · Necessario instaurare un'interlocuzione con la Direzione Regionale alla formazione che periodicamente definisce gli obiettivi degli stanziamenti dei fondi formativi
2.4	SUPPORTO FINANZIARIO	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Just transition: finanziare la riqualificazione di adulti che sono al lavoro e anche per coloro che sono ancora fuori dal mercato del lavoro · Formazione regionale finanziata con FSE può essere più flessibile per gestire un catalogo ad hoc per le professionalità elettriche emergenti · Modello progetto ASTEL (cabina regia per fabbisogno delle imprese del comparto) 	<ul style="list-style-type: none"> · Verifica dei criteri di assegnazione delle risorse sulla giusta transizione (Partner Europei) · Approfondire caso ASTEL (far emergere che il pivot non è solo l'azienda ma è paritetico tra tutti gli attori coinvolti - stakeholders)

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
2.5	FORMAZIONE PER STUDENTI E DOCENTI	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Tutor / Mentor: servono accordi sindacali per stabilire percorsi per la formazione al ruolo. Sono da individuare anche per la riconversione professionale · Percorso di conoscenza del settore elettrico in cambiamento rivolto agli insegnanti e famiglie 	<ul style="list-style-type: none"> · Tutor/Mentor: per fare in modo che il personale "anziano" (over 60 fino alla pensione) si trovi a fare lavori gravosi, si propone di poter individuare percorsi di formazione - ruolo di tutor di apprendisti - ("l'anziano" si prende cura del giovane, uscendo però dall'attività lavorativa tipica, quasi un formatore del mestiere e non solo un collega di lavoro più esperto). Questo nuovo ruolo del personale anziano è una riconversione professionale perché alla manualità vanno aggiunti nuovi skill per entrare in relazione con le giovani generazioni di lavoratori. Inoltre, si potrebbe pensare di inviare questi tutor anche presso le imprese appaltatrici per curare gli apprendisti di quelle aziende, che sono sempre più importanti per le attività "hardware" delle imprese committenti · Percorso di conoscenza per insegnanti: sempre legato al personale "anziano" (non solo operaio ma anche tecnico) potrebbe essere un modo per far entrare le aziende nelle scuole, formando gli insegnanti alle nuove frontiere del settore elettrico. I trainer elettrici degli insegnanti dovranno essere persone che avranno compreso e vissuto le evoluzioni della produzione, distribuzione e trasporto dell'energia in ambito lavorativo e dovranno avere skill comunicativi e divulgativi di alto livello



3. LINGUAGGIO COMUNE

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
3.1	GLOSSARIO	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Atlante delle professioni · Esistono professioni che sono specifiche del settore ed altre che sono trasversali. · Excelsior: Unioncamere, banca dati sulle previsioni dei settori produttivi · Non esiste un glossario del settore elettrico nel digitale · Grandi differenze di linguaggio fra scuole, imprese e sindacati 	<ul style="list-style-type: none"> · Atlante delle professioni INAPP (semplificarne la navigazione, creare un tutorial) · Narrazione dei nuovi mestieri coinvolgendo chi li fa (come strumento di disseminazione facile da capire a tutti i livelli) · Coinvolgere INAPP per condividere un glossario (INAPP: Figure elettriche pure, figure digitali adattabili in altri settori, figure standard)
3.2	DEFINIZIONE DI FORNITORI DI IFP	SI	<ul style="list-style-type: none"> · Priorità è agire sugli ITS e creare più coinvolgimento 	<ul style="list-style-type: none"> · Selezionare ITS che hanno specializzazione elettrico/meccatronica/ informatica · Coinvolgere fondazioni come stakeholders (Ricerca delle istituzioni e accademie "aziendali", consorzio Elis) e creare un progetto con le imprese leader del settore e verificare se l'offerta formativa è coerente con le richieste delle imprese (coinvolgere ITS, CRUI – Conferenza dei rettori)



4. RECIPROCI VANTAGGI

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
4.1	EFFETTO SU SCALA	SI	<ul style="list-style-type: none"> Non esiste una interlocuzione su lavori analoghi che si fanno su altri settori interessati da decarbonizzazione e digitalizzazione (conforto sulle buone pratiche ad es. automotive, tlc, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Definire aree di interesse e comuni ai vari stakeholders guardando le buone pratiche anche fuori settori (es. Progetto Iride di Enel su modalità Agile Scrum)
4.2	COINVOLGIMENTO DI TUTTE LE PARTI	SI	<ul style="list-style-type: none"> Consolidare i tavoli del Dialogo Sociale sulla Formazione a livello di settore (promozione del tavolo trilaterale) è fondamentale per la riuscita di questo progetto e mancano linee guida 	<ul style="list-style-type: none"> Creare un Dialogo Sociale n-partito (imprese, sindacati, governo, scuola, regioni, ...) + arbitri "esterni" (esperti tecnici)
4.3	SODDISFARE LA DOMANDA DI LAVORATORI QUALIFICATI	SI	<ul style="list-style-type: none"> Bisogna passare "Da Cassa Integrazione a Cassa per la Formazione?" Soft skills: tenere alta la capacità cognitiva di essere sempre in formazione Monitoraggio se quello che si è fatto ha soddisfatto la domanda Azienda vive in scenari di settore mutabili che non permettono di definire just in time le competenze necessarie al presidio del business 	<ul style="list-style-type: none"> Dopo aver fatto rilevamento delle competenze congiunta (set di competenze minime e generali che fanno da fondamenta), individuare obiettivi condivisi per giungere ad accordo per uso risorse Fondimpresa per formazione fuori catalogo Coinvolgere aziende di somministrazione lavoro (Formatemp) che sono anche selezionatori di competenze ed erogatori di formazione Aziende: vedi punto 1.2 Monitoraggio: stabilire gli indicatori intermedi per raggiungere l'obiettivo e, se qualcosa non va, cambiare strategia

Numero	Tema chiave	E' rilevante? (SI/NO)	Rilevanza nazionale/ostacoli	Pratiche nazionali da adottare
4.4	PROMUOVERE E SPINGERE L'INNOVAZIONE	SI	<ul style="list-style-type: none"> Mancano linee guida comuni per: <ul style="list-style-type: none"> Diffusione delle conoscenze Formazione digitale come strumento di inclusione sociale e lavorativa Intersettorialità insufficiente (edile, tlc, meccanica, automotive, legale, fiscale, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere incontro con aziende appaltatrici per stimolare tutta la catena del valore dell'azienda Conoscenza per superare la sindrome Nimby per la conversione degli impianti Per innovare bisogna educare!



EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



EURELECTRIC

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



INDUSTRIALL

EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu