



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



FINALITA' E OBIETTIVI DEL PROGETTO VALUE CHAIN COMPETITIVENESS

Se l'obiettivo specifico del bando EaSI Progress è quello di sostenere l'implementazione di un'offerta di apprendimento su misura, flessibile e di qualità per adulti con scarse competenze di alfabetizzazione e poco qualificati, il progetto VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness prevede:

1. l'adeguamento delle competenze e la riqualificazione dei lavoratori – in particolare quelli di età superiore ai 50 anni, ma più in generale dei lavoratori adulti con un basso livello di competenze digitali – che si trovano ad affrontare percorsi di trasformazione digitale nei loro contesti organizzativi;
 2. la progettazione e la realizzazione di percorsi formativi personalizzati volti ad accrescere le proprie conoscenze e l'acquisizione di competenze digitali di base e trasversali;
 3. la realizzazione di percorsi formativi basati sui risultati dei processi di valutazione delle competenze e sull'individuazione di obiettivi individuali: le procedure e gli strumenti di valutazione delle competenze sono essi stessi risultati innovativi del progetto;
 4. lo sviluppo di processi e dispositivi di validazione e riconoscimento delle competenze acquisite, in stretta collaborazione con le Regioni e le Parti Sociali e nel pieno rispetto della legislazione vigente: ciò consente di assegnare un valore d'uso e di scambio alle certificazioni e di soddisfare le esigenze interne ed esterne del mercato del lavoro. Inoltre, sia i processi di valutazione che il contenuto dell'offerta formativa si baseranno sugli standard **DGComp 2.1**, per garantire riferimenti consolidati e condivisi nella validazione e certificazione delle competenze;
1. piena considerazione dei risultati del dibattito istituzionale e scientifico sull'argomento nell'UE, attraverso il continuo scambio e sinergia con le reti esistenti, come quelle dei coordinatori nazionali dell'Agenda europea per l'apprendimento degli adulti, gli esperti che fanno parte del WG ET2020 A.L., gli altri progetti finanziati dall'attuale invito e i due precedenti, gli Ambasciatori della Piattaforma EPALE e le principali organizzazioni internazionali come EAEA e EBSN;
 2. l'aumento della consapevolezza e conoscenza dei benefici a lungo termine per il sistema delle imprese e i relativi stakeholders (associazioni rappresentative, sindacati, fondi interprofessionali, amministrazioni pubbliche) quando si investe sull'upskilling e reskilling dei lavoratori adulti e, in particolare, per quelli di età superiore ai 50 anni.



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



CONTESTO E *RATIONALE* DEL PROGETTO

L'Italia si colloca al 25° posto in Europa nel DESI (Digital Economy and Society Index) 2017 e il paese appartiene ai cluster con basse prestazioni. Nel capitale umano, in particolare, l'Italia sta ottenendo risultati inferiori alla media dei paesi dell'UE: nonostante il Paese stia compiendo scarsi progressi in termini di capitale umano, la percentuale di utenti di Internet è passata dal 63% al 67%. Inoltre, in termini di utenti regolari di Internet, l'Italia è ben al di sotto della quota europea (79%).

Nel paese il 56% degli individui di età compresa tra i 16 e i 74 anni non ha ancora competenze digitali di base rispetto a una media UE del 44%. La mancanza di queste competenze digitali è causata da due gruppi di fattori: il basso livello di istruzione della popolazione italiana e l'importante quota di popolazione anziana. La transizione demografica in Italia sta accentuando l'invecchiamento della popolazione. L'Italia è il secondo paese più anziano del mondo, con 168,7 anziani ogni 100 giovani. Secondo le proiezioni dell'Istat, nel 2050 nell'Unione europea si prevede un aumento del 170% delle persone con più di 80 anni; in particolare, in Italia nel 2051 un italiano su tre avrà più di 64 anni.

La popolazione in età lavorativa (15-64 anni) diminuisce e si prevede che diminuirà di 3,5 milioni. La quota di persone occupate con un'istruzione secondaria (livello EQF 2) è superiore al 36% e la percentuale di over 50 è ancora più elevata.

Inoltre, l'età media di coloro che appartengono alla forza lavoro tende ad aumentare gradualmente, con importanti implicazioni per il mercato del lavoro.

Occorre prestare maggiore attenzione ai lavoratori di età superiore ai 50 anni e, in generale, ai lavoratori più anziani, considerando l'effetto combinato del costante invecchiamento della popolazione con l'aumento dell'età pensionabile che mantiene i lavoratori più a lungo nel mercato del lavoro.

L'andamento dei tassi di occupazione per i lavoratori di età superiore ai 50 anni è in aumento durante gli anni della crisi economica, anche se ciò è dovuto principalmente all'aumento dell'età pensionabile.

L'invecchiamento della forza lavoro può avere una serie di effetti sui mercati del lavoro. La preoccupazione principale sono le gravi difficoltà incontrate da questa fascia di età nel reinserimento nel mercato del lavoro e, soprattutto, nel mantenimento del posto di lavoro nelle fasi di crisi o durante le ristrutturazioni aziendali. Inoltre, la partecipazione dei lavoratori più anziani all'istruzione formale e alla formazione sul posto di lavoro è inferiore a quella dei lavoratori più giovani, perché i datori di lavoro sono più riluttanti a sostenere i costi della formazione per i lavoratori che dovrebbero rimanere per un periodo più breve con le loro imprese. In Italia, per lavoratori over 50 i tassi di disoccupazione di lunga durata sono elevati. Inoltre, il processo medio di ricerca di lavoro richiede molto tempo, dura in media più di due anni ed è superiore alla media generale dei disoccupati.

L'esclusione dei lavoratori dal mercato del lavoro riguarda soprattutto quelli di età superiore ai 50 anni, anche in situazioni di crisi con conseguenze significative sulle finanze pubbliche, in particolare a causa delle procedure necessarie per attivare le misure di sostegno al reddito pubblico e i regimi di pre-pensionamento.



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



Tuttavia, anche grazie alle iniziative sviluppate nel 2012 in occasione dell'Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni", il paese ha introdotto una serie di norme per sostenere il reinserimento dei lavoratori anziani nel mercato del lavoro e il prolungamento della loro vita lavorativa.

Sono stati sviluppati diversi tipi di intervento sia a livello nazionale che internazionale.

Per quanto riguarda il livello nazionale, la legge n. 92/2012 prevede la riduzione dei contributi dei datori di lavoro quando si assumono lavoratori classificati come vulnerabili o svantaggiati (donne che vivono in aree svantaggiate, disoccupati di lunga durata, lavoratori di età superiore ai 50 anni).

Anche a livello regionale sono state introdotte misure di facilitazione economica e di formazione personalizzata per la fascia di età superiore ai 50 anni.

Gli incentivi alle assunzioni non influiscono né sul reinserimento dei lavoratori né sul mantenimento dell'occupazione, sia a causa della durata limitata (dell'incentivo), sia per l'esistenza simultanea di altri strumenti rivolti a diverse categorie di lavoratori, che sono in concorrenza l'uno con l'altro.

La ricerca sull'apprendimento tra gli adulti più anziani mostra come siano in grado di acquisire nuove competenze, ma la formazione per questa classe di età potrebbe essere inefficace se non soddisfa le loro esigenze specifiche.

Le analisi condotte mostrano che gli incentivi, per essere efficaci, dovrebbero essere concentrati su pochi obiettivi specifici e dovrebbero sempre essere accompagnati da adeguati servizi di outplacement e reimpiego.

È, quindi, necessario migliorare le competenze dei lavoratori più anziani al fine di rafforzare la stabilità professionale delle persone poco qualificate e con basse competenze di base ed evitare il rischio di obsolescenza della professionalità dei "nativi non digitali".

Il progetto VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness si concentrerà principalmente sul sostegno ai lavoratori over 50 a il rischio di espulsione dal mercato del lavoro o di esclusione da iniziative di formazione, ma non escluderà il più ampio gruppo target di lavoratori adulti analfabeti digitali (eventualmente anche dirigenti d'impresa - e in particolare dirigenti delle PMI - che potrebbero essere più frequentemente colpiti da divario digitale e quindi più esposti a tale rischio di esclusione). I percorsi di upskilling saranno volti a colmare le lacune nelle competenze di base digitali per moltiplicare le opportunità di apprendimento e riqualificazione.



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



LE SFIDE DEL PROGETTO

Alcune grandi sfide devono ancora essere affrontate. Per ciascuno di queste, il progetto VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness dimostra la sua piena rilevanza, come spiegato di seguito:

1. Aumentare la portata dell'azione

Anche se è ovvio che una simile sfida riguarda l'Europa nel suo complesso, ciò che è chiaro è che è necessario evitare la tentazione di partire da zero e di realizzare progetti pilota su piccola scala. Una massa critica negli investimenti e una buona copertura dei settori e dei territori è fondamentale per progredire verso gli obiettivi chiaramente indicati della raccomandazione di ripresa. Gli esercizi di *stock-taking* possono orientare gli sviluppi utili e le lezioni apprese devono essere condivise. Per questo motivo, il progetto VAL.U.E C.H.A.IN. Competitiveness si basa sull'esperienza acquisita nel Progetto E.Q.U.A.L., ampliando al contempo il partenariato esistente verso altre Regioni (copertura territoriale), coinvolgendo altre tipologie di parti interessate, come i fondi interprofessionali, le organizzazioni bilaterali (datori di lavoro e sindacati) e le agenzie formative (copertura settoriale), concentrandosi così su un obiettivo specifico (sviluppo ulteriore, nuova componente d'azione).

2. Incorporare le competenze base nella valutazione delle competenze e nell'offerta di formazione rivolta ad adulti scarsamente qualificati

Per i lavoratori adulti poco qualificati, anche per le persone di età superiore ai 50 anni, la valutazione delle competenze e l'offerta formativa sono disponibili e sulla strada per diventare un sistema coerente e regolamentato e un'opportunità concreta per tale gruppo target di progredire in termini di posizione sul posto di lavoro e, più in generale, nella società nel suo complesso. Questa è la conclusione contenuta in molti rapporti e studi nazionali e internazionali (ad esempio, OCSE National Skills Strategy for Italy, Cedefop– Spotlight of VET 2018, relazione nazionale sull'attuazione della Upskilling Pathways Recommendation, Case study nazionale per GRALE 2019, Refernet Italia Report 2018). Tuttavia, tali opportunità rimangono estremamente limitate quando si concentrano sulle competenze di base (alfabetizzazione, calcolo e competenze digitali). Il progetto VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness mira a colmare questa lacuna, modellando e pilotando un'implementazione di approcci, processi e strumenti per ciascuno dei tre passaggi identificati nella strategia UP.



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



3. Migliorare le misure di sensibilizzazione, orientamento e sostegno

La letteratura pertinente riconosce all'unanimità che una non sufficiente padronanza delle competenze di base è spesso associata non solo alla mancanza di autostima e fiducia in se stessi, ma anche alla tendenza a nascondersi e a sentirsi esclusi per questa fragilità: diventa davvero difficile raggiungere proprio coloro che si trovano nelle situazioni peggiori e più gravi di analfabetismo funzionale. In un ambiente di lavoro, la situazione non cambia molto: i lavoratori poco qualificati e con basse competenze di base spesso non esprimono la propria domanda di aggiornamento o riqualificazione, rischiando così di rimanere esclusi dalle opportunità disponibili. Hanno bisogno di empowerment, orientamento e consulenza, e quando raggiunti e coinvolti, il supporto del coaching. Questo tipo di servizi sarà reso disponibile durante l'attuazione del progetto per i beneficiari diretti, dove un'azione di modellazione, basata sull'esperienza, consente la potenziale trasferibilità degli strumenti e delle linee guida ad hoc create.

4. Rafforzare il coordinamento e i partenariati tra i fornitori e le altre parti interessate

Il partenariato VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness vede un'alleanza interfunzionale tra i principali attori della governance dell'apprendimento degli adulti quando l'offerta è rivolta principalmente al gruppo target di lavoratori e il contesto è quello dell'azienda. Infatti, le istituzioni più rilevanti sono coinvolte nell'iniziativa – le amministrazioni regionali, l'Agenzia che sovrintende all'identificazione e alla fornitura di servizi attivi di politica del lavoro, centri di ricerca, partner sociali e fondi interprofessionali, con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali come organizzazione associata – e questa rete è supportata in ogni regione da Agenzie formative specializzate. Data la portata dell'intervento, che copre una serie di territori regionali, uno dei risultati del progetto sarà quello di esplorare i modi più efficaci di cooperazione tra gli Attori coinvolti e modellare le forme che tale collaborazione assume quando si attuano politiche e programmi di intervento.

5. Assicurare un approccio sistemico a lungo termine accompagnato da un adeguato meccanismo di risorse di finanziamento

Le lezioni apprese possono essere ragionevolmente replicate in altri territori, mantenendo invariata l'architettura complessiva (composizione del partenariato, sequenza delle attività, programma di lavoro), utilizzando risorse le cui fonti potrebbero essere:

1. contributo di fondi interprofessionali per interventi simili, in particolare a sostegno di percorsi di formazione rigorosi;
2. finanziamento ad hoc da parte delle imprese, previsto in contratti collettivi, sulla base del modello di ciò che è già stato attuato nel settore metalmeccanico;
3. contributi dei Piani operativi nazionali e regionali (FSE);
4. finanziamenti istituzionali (governo centrale e regioni) per il sostegno nelle fasi di IVC delle competenze.



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



WORK PACKAGES

1. PROCEDURE E STRUMENTI PER L'IVC DELLE COMPETENZE DIGITALI
2. DEFINIZIONE DEI LEARNING OUTCOMES PER LE DIGITAL BASIC SKILLS
3. COINVOLGIMENTO E SELEZIONE DI IMPRESE E LAVORATORI (BENEFICIARI)
4. DEFINIZIONE DEL MODELLO E DEL FORMAT PER IL CERTIFICATO DI TRASPARENZA DELLE COMPETENZE
5. EROGAZIONE DI PERCORSI PERSONALIZZATI DI AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PER LAVORATORI OVER 50
6. PROCESSI DI IVC DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI LAVORATORI COINVOLTI
7. GESTIONE E GOVERNANCE DEL PROGETTO
8. DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI E DEI PRODOTTI DEL PROGETTO
9. PERCORSI FORMATIVI PERSONALIZZATI DI UPSKILLING/RESKILLING SU COMPETENZE DI BASE DIGITALI: ESERCIZIO DI BENCHMARKING CON LE ESPERIENZE FRANCESI



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



WP E OUTPUTS

1. PROCEDURE E STRUMENTI PER L'IVC DELLE COMPETENZE DIGITALI

D1.1 Linee guida per l'implementazione del modello operativo IVC

2. DEFINIZIONE DEI LEARNING OUTCOMES PER LE BASIC SKILLS

D2.1 Strumento di riferimento per la valutazione delle competenze digitali

D2.2 Definizione del contenuto del modulo e dell'unità di formazione

D2.3 Identificazione delle metodologie didattiche pertinenti

3. COINVOLGIMENTO E SELEZIONE DI IMPRESE E LAVORATORI (BENEFICIARI)

D3.1 Banca dati dei potenziali beneficiari dei percorsi di upskilling/reskilling

D3.2 Selezione di almeno 50 PMI (fino a 75 / 10-15 per regione)

4. DEFINIZIONE DEL MODELLO E DEL FORMAT PER IL CERTIFICATO DI TRASPARENZA DELLE COMPETENZE

D4.1 Format certificato di trasparenza delle competenze digitali

5. EROGAZIONE DI PERCORSI PERSONALIZZATI DI AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PER LAVORATORI OVER 50

D5.1 Percorso di formazione individuale definito per ogni lavoratore coinvolto (Accordi individuali con i beneficiari)



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



D5.2 Almeno 300 lavoratori formati sulle competenze digitali di base (LISTA)

D5.3 Almeno 50 PMI coinvolte (LISTA)

D5.4 Materiale didattico a supporto moduli/unità didattiche (su supporto cartaceo/elettronico)

D5.5 Riconoscimento/convalida degli attestati di apprendimento rilasciati

6. PROCESSI DI IVC DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI LAVORATORI COINVOLTI

D6.1 Almeno 300 certificati di trasparenza delle competenze consegnati

7. GESTIONE E GOVERNANCE DEL PROGETTO

D7.1 Piano di qualità

D7.2 Risk Assessment Chart

D7.3 Piano di monitoraggio/valutazione

D7.4 Rapporto intermedio

D7.5 Rapporto finale

D7.6 6 Riunioni del comitato direttivo

D7.7 6 riunioni del comitato tecnico-scientifico

8. DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI E DEI PRODOTTI DEL PROGETTO

D 8.1. Piano di disseminazione



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



D 8.2 Sito web/piattaforma del progetto

D.8.3 6 Newsletter di progetto (online Magazine)

D.8.4 5 Seminari regionali di disseminazione

D 8.5 Conferenza finale

9. PERCORSI FORMATIVI PERSONALIZZATI DI UPSKILLING/RESKILLING SU COMPETENZE DI BASE DIGITALI: ESERCIZIO DI BENCHMARKING CON LE ESPERIENZE FRANCESI

D 9.1 - Rapporto di analisi approfondita dei dati provenienti dall'indagine nazionale DEFIS, con particolare riferimento allo sviluppo professionale di quei lavoratori che hanno beneficiato dei percorsi CVET sulle competenze digitali di base negli ultimi cinque anni (FR – EN - sintesi esecutiva in IT)

D 9.2 - Sondaggio sull'attuazione degli accordi di certificazione "CLEA' e "CLEA' numérique" (Executive Summary in FR, EN e IT).



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



WP E ATTIVITA'

1. PROCEDURE E STRUMENTI PER L'IVC DELLE COMPETENZE DIGITALI

Attività 1.1 – Elaborare e condividere con le regioni il modello operativo (processi, strumenti, risorse umane coinvolte) per identificare le competenze di base derivanti da esperienze acquisite in contesti NFIL;

Attività 1.2 - redazione del modello IVC e convalida

2. DEFINIZIONE DEI LEARNING OUTCOMES PER LE BASIC SKILLS

Attività 2.1 - Definizione di LO (competenze digitali di base)

Attività 2.2 Unità didattiche correlate da DIGICOMP 2.1 Quadro europeo

Attività 2.3 Definizione del contenuto del modulo e dell'unità di formazione e delle metodologie didattiche

3. COINVOLGIMENTO E SELEZIONE DI IMPRESE E LAVORATORI (BENEFICIARI)

Attività 3.1 - selezione delle potenziali imprese da coinvolgere e la firma dell'accordo di cooperazione

Attività 3.2 – Assunzione e prima selezione dei lavoratori

4. DEFINIZIONE DEL MODELLO E DEL FORMAT PER IL CERTIFICATO DI TRASPARENZA DELLE COMPETENZE

Attività 4.1 - Analisi degli strumenti esistenti per riconoscere e certificato le competenze

Attività 4.2 - Composizione di un certificato di trasparenza delle competenze



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



5. EROGAZIONE DI PERCORSI PERSONALIZZATI DI AGGIORNAMENTO E RIQUALIFICAZIONE PER LAVORATORI OVER 50

Attività 5.1 - Valutazione delle competenze di lavoratori selezionati e riconoscimento/convalida dell'apprendimento precedente

Attività 5.2 - Definizione di percorsi formativi personalizzati in base alla carenza di competenze individuali e ai nuovi requisiti di competenze standardizzati E definizione (ove possibile) di gruppi di classi di formazione omogenei

Attività 5.3 - Fornitura di percorsi di upskilling/reskilling

6. PROCESSI DI IVC DELLE COMPETENZE ACQUISITE DAI LAVORATORI COINVOLTI

Attività 6.1 - Test di valutazione per convalidare la LO dei lavoratori qualificati

Attività 6.2 - Consegna del certificato di trasparenza delle competenze

7. GESTIONE E GOVERNANCE DEL PROGETTO

Attività 7.1 - MGT amministrativo, sviluppo di linee guida per il progetto mgt e strumenti di comunicazione interna, monitoraggio e valutazione interna

Attività 7.2 - avanzamento della stesura e relazioni finali

Attività 7.3 - Comitato direttivo: attività di ruolo e riunioni

Attività 7.4 - Comitato tecnico scientifico: attività di ruolo e incontri

8. DISSEMINAZIONE DEI RISULTATI E DEI PRODOTTI DEL PROGETTO

Attività 8.1: Piano di disseminazione

Attività 8.2: attuazione dei siti web dei partner istituzionali esistenti

Attività 8.3: produzione di una newsletter online

Attività 8.4: organizzazione/partecipazione ad almeno 5 seminari regionali di divulgazione

Attività 8.5: Conferenza finale



**VAL.U.E. C.H.A.IN. Competitiveness
VALidating & Upskilling Employees
Competences Hence Accruing INdustry
competitiveness
EaSI Progress – VS/2020/0158**



9. PERCORSI FORMATIVI PERSONALIZZATI DI UPSKILLING/RESKILLING SU COMPETENZE DI BASE DIGITALI: ESERCIZIO DI BENCHMARKING CON LE ESPERIENZE FRANCESI

Attività 9.1-Analisi approfondita su DEFIS DATASET

Attività 9.2 - Sondaggio incentrato sugli arrangiamenti "Cléa" e "Digital Clea"