



EVOLUZIONE DAL 2015 AL 2022 DEL GRADO DI EFFICIENZA DEI SISTEMI DI COMPETENZE EUROPEI

L'indice europeo delle competenze mostra in che modo i sistemi di competenze nazionali hanno reagito di fronte a un periodo difficile

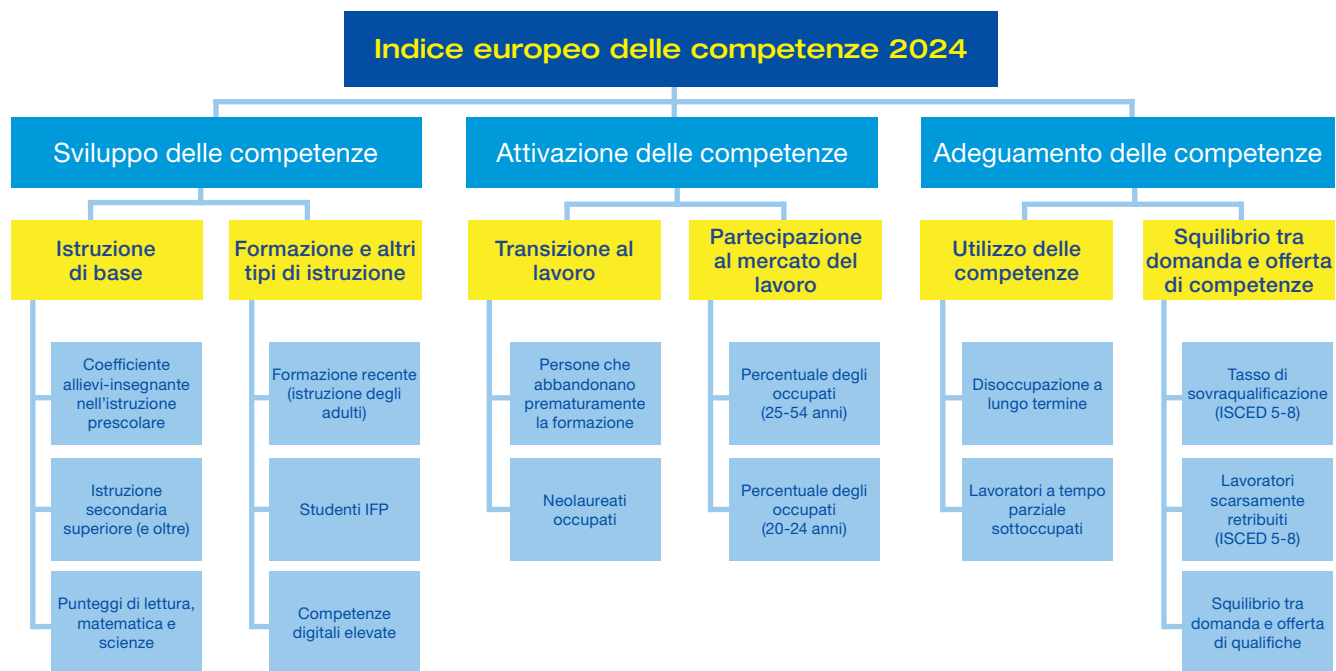


Poiché le competenze sono parte integrante della competitività e della parità di opportunità, l'approccio globale in tutti i settori politici, sostenuto dal Cedefop, è al centro del pilastro dei diritti sociali dell'Unione europea (UE), dell'agenda per le competenze del 2020 e della politica in materia di istruzione e formazione professionale (IFP). L'anno europeo delle competenze 2023-2024 ha inoltre evidenziato il ruolo chiave delle competenze per l'esito positivo della «duplice» transizione dell'Europa verso economie e società «digitali» e «verdi».

L'indice europeo delle competenze (ESI) del Cedefop misura il grado di efficienza dei sistemi di competenze negli Stati membri dell'UE. La sua ultima edizione ⁽¹⁾ esamina in che modo, tra il 2015 e il 2022, i sistemi di competenze degli Stati membri si sono adattati ad aspettative e sfide crescenti: le conseguenze della crisi finanziaria, i cambiamenti climatici, la pandemia di COVID-19, l'accelerazione dello sviluppo e della diffusione delle tecnologie, i cambiamenti demografici e l'invasione dell'Ucraina.

⁽¹⁾ Cedefop, di prossima pubblicazione.

Figura 1. Struttura dell'indice europeo delle competenze (ESI)



Fonte: Cedefop, Indice europeo delle competenze 2024.

I sistemi di competenze comprendono elementi che rispecchiano l'interazione tra l'offerta e la domanda di competenze. Inoltre, le istituzioni e le politiche influenzano i comportamenti degli individui, dei datori di lavoro e degli erogatori di formazione nell'abbinare l'offerta di competenze alla domanda. L'ESI aggrega 15 indicatori di componenti chiave dei sistemi di competenze, raggruppati in tre pilastri di sostegno, ciascuno con due ulteriori sottopilastrati (figura 1):

- pilastro «Sviluppo delle competenze»: attività di istruzione e formazione e competenze sviluppate dalle persone;
- pilastro «Attivazione delle competenze»: transizione dall'istruzione al mondo del lavoro;
- pilastro «Adeguamento delle competenze e attività del mercato del lavoro»: uso efficace delle competenze e misura in cui queste ultime vengono abbinare nel mercato del lavoro.

L'ESI produce un unico parametro per l'efficienza complessiva e valori per ciascun pilastro e sottopilastro.

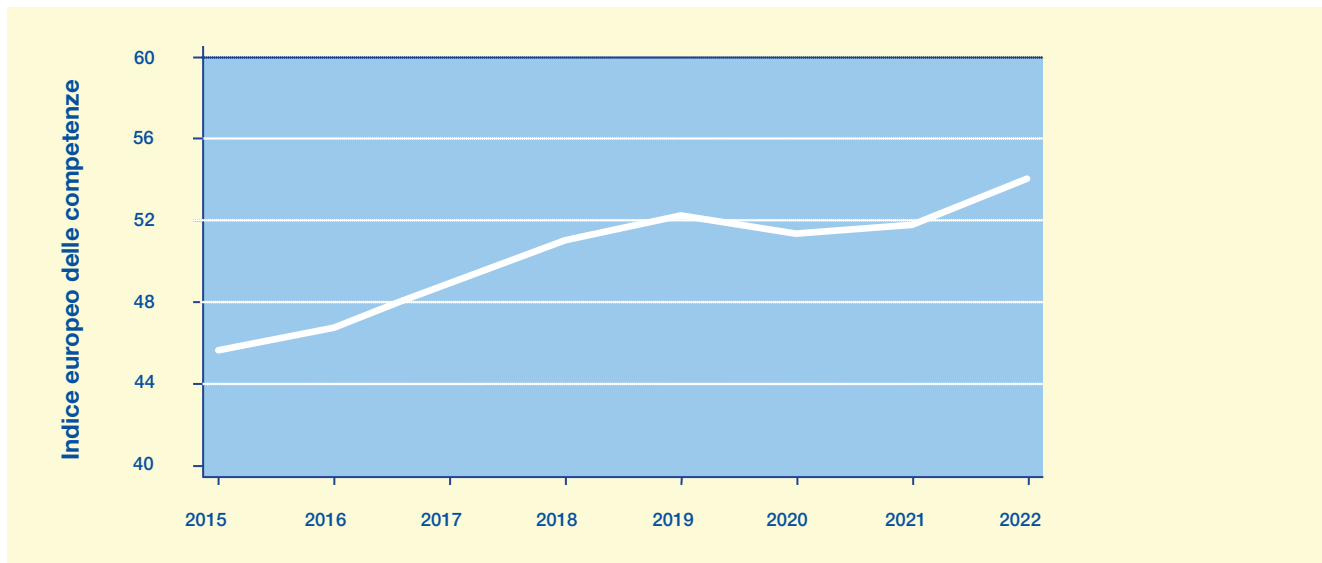
Cambiamenti per lo più positivi

L'ESI è un'istantanea dell'efficienza dei sistemi di competenze dei paesi. Mostra i miglioramenti del sistema delle competenze in termini assoluti (cambiamenti del sistema sotto il profilo dell'efficienza) e in termini relativi (cambiamenti del sistema di un paese rispetto ai sistemi di competenze di altri paesi sotto il profilo dell'efficienza).

Nel periodo 2015-2022, l'ESI, aggregato per tutti i paesi, mostra un miglioramento generale, assoluto, dei sistemi di competenze in tutta l'UE (figura 2).

Il punteggio dell'ESI è sceso durante le misure di confinamento legate alla pandemia di COVID-19, per poi risalire rapidamente fino a raggiungere un massimo storico nel 2022, nove punti al di sopra del livello del 2015.

Figura 2. Media dei punteggi ESI 2015-2022, UE



Fonte: Cedefop, Indice europeo delle competenze 2024.

Il confronto dei cambiamenti di efficienza in relazione alle competenze nell'ambito dell'ESI e dei suoi pilastri e sottopilastr (figura 3) mostra un aumento complessivo dell'efficienza dei sistemi di competenze in tutte le dimensioni, ma emerge che i tassi di miglioramento in questione variano in modo significativo nei sottopilastr.

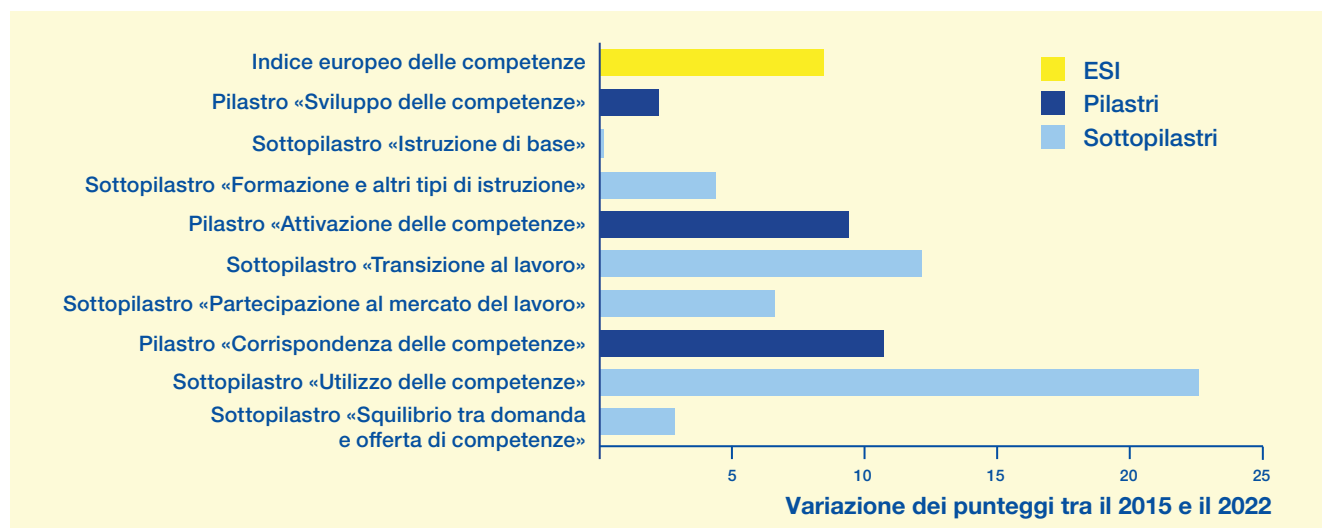
A livello aggregato, il pilastro «Corrispondenza delle competenze» ha registrato il miglioramento di efficienza più importante, principalmente grazie a un migliore «utilizzo delle competenze».

Tuttavia, è migliorata solo leggermente la capacità dei sistemi di competenze di far fronte alle carenze di competenze. L'ESI mostra un miglioramento trascurabile nel sottopilastr «Istruzione di base».

Questa potrebbe essere considerata la sfida più importante per i sistemi di competenze europei. La loro capacità di fornire conoscenze e competenze di base adeguate ai cittadini è fondamentale per sviluppare un'architettura dei sistemi delle competenze adeguata allo scopo.

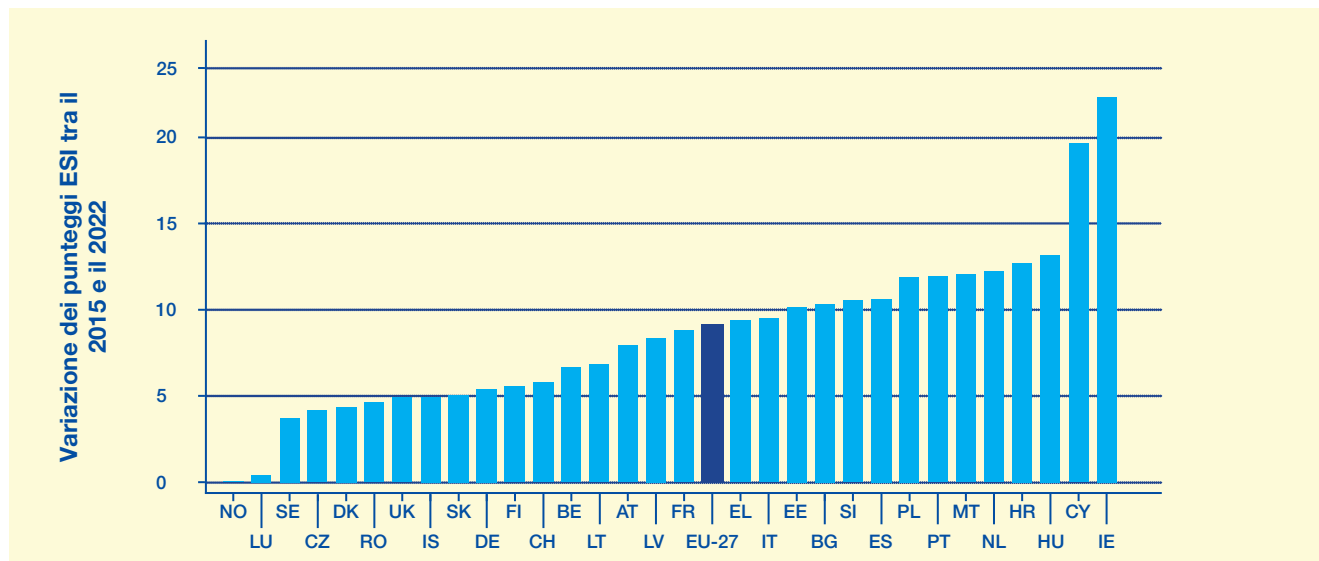
In generale, l'ESI indica una tendenza verso la convergenza dei sistemi di competenze degli Stati membri a un livello di efficienza più elevato.

Figura 3. Punteggi ESI 2015-2022, variazione per pilastro e sottopilastr, UE



Fonte: Cedefop, Indice europeo delle competenze 2024.

Figura 4. Punteggi ESI, cambiamenti, 2015-2022, UE, Stati membri e altri paesi europei



Fonte: Cedefop, Indice europeo delle competenze 2024.

I miglioramenti generali più sorprendenti, nel periodo 2015-2022, sono stati osservati in Irlanda e a Cipro (figura 4). Anche diversi altri paesi, tra cui Bulgaria, Grecia, Spagna, Francia, Italia e Portogallo, hanno registrato miglioramenti di efficienza superiori alla media nei rispettivi sistemi di competenze. Sebbene i risultati di paesi come Cechia, Danimarca, Germania, Lettonia, Lituania, Austria, Slovacchia, Finlandia e Svezia fossero inferiori alla media ESI nel 2022, nel 2015 erano tutti superiori alla media dell'UE. Diversi paesi con un punteggio ESI superiore alla media nel 2015 hanno registrato anche un punteggio superiore alla media nel 2022, tra cui Estonia, Croazia, Malta, Ungheria, Paesi Bassi e Polonia.

Fatta eccezione per la partecipazione al mercato del lavoro, la convergenza ha trovato riscontro anche tra i pilastri e i sottopilastri dell'ESI. Il cambiamento nelle differenze tra i tassi di partecipazione nei vari paesi durante il periodo 2015-2022 è stato minimo. I tassi di attività sembrano particolarmente persistenti; il loro aumento rappresenta una sfida importante per i sistemi di competenze. Malta, tuttavia, ha mostrato miglioramenti significativi nella «partecipazione al mercato del lavoro»; altri, ad esempio il Portogallo, in relazione alla «transizione al lavoro», e l'Irlanda, la Germania, Cipro, la Lettonia, il Portogallo e la Slovenia nell'«utilizzo delle competenze».

Sebbene l'analisi dell'ESI sia complessivamente positiva, emergono alcuni aspetti negativi rilevanti: si è registrato un marcato calo di efficienza dell'«istruzione di base» in Germania, Slovenia e Svezia e della «formazione e altri tipi di istruzione» in Lussemburgo.

Gli elementi esterni

I sistemi di competenze devono essere visti nei rispettivi contesti locali, regionali e nazionali. Di conseguenza, l'indice prende in considerazione anche l'influenza di tre fattori chiave contestuali esterni – la demografia, la struttura economica e lo sviluppo tecnologico – sull'efficienza dei sistemi di competenze.

La demografia influenza la composizione dell'offerta di lavoro e le competenze disponibili al suo interno. La percentuale di lavoratori anziani è aumentata in 26 dei 31 paesi ESI, in particolare in Spagna e in Italia. Al contrario, in paesi come Malta e Polonia, la percentuale di lavoratori anziani è diminuita. L'invecchiamento della forza lavoro presenta sfide per i sistemi di competenze degli Stati membri negli anni a venire.

Può, ad esempio, ridurre l'adattabilità dell'offerta di manodopera alle esigenze emergenti in termini di competenze, in quanto i lavoratori più anziani sono tenuti ad adattarsi alle tecnologie in rapida evoluzione, portando allo squilibrio tra domanda e offerta di competenze. Ciò mette sotto pressione i sistemi di competenze per riqualificare, aggiornare e attivare i lavoratori più anziani e le persone in cerca di lavoro. I lavoratori più anziani sono anche più esposti a problemi di salute che incidono sulla loro produttività. Inoltre, con il pensionamento dei lavoratori anziani, il fatto di avere meno professionisti esperti in determinati settori o occupazioni sta lasciando lacune in termini di competenze che possono ostacolare la produttività.

All'interno di questa demografia, l'influenza della migrazione sui sistemi di competenze è un arma a doppio taglio. L'integrazione dei migranti nella forza

lavoro può mettere sotto pressione i sistemi di competenze, ma la migrazione può anche consentire ai paesi di accoglienza di affrontare le carenze di competenze e gli squilibri del mercato del lavoro.

La struttura economica incide direttamente sulla domanda di competenze che il sistema formativo di un paese deve soddisfare. Per esempio, le industrie manifatturiere richiedono generalmente più competenze manuali, mentre i settori dei servizi possono privilegiare competenze interpersonali e quelle riguardanti i servizi ai clienti. La riduzione dell'occupazione nel settore manifatturiero nella maggior parte dei paesi ESI pone sfide per i sistemi di competenze. Le industrie manifatturiere spesso richiedono competenze tecniche specializzate che possono non essere facilmente trasferibili ad altri settori.

Lo sviluppo tecnologico crea opportunità e sfide per i sistemi di competenze. Le nuove tecnologie trasformano i lavori e le competenze necessarie per svolgerli. La maggiore automazione, le nuove professioni e la natura mutevole dei posti di lavoro esistenti sono tutti fattori che esercitano una certa pressione sui sistemi di competenze, ma le nuove tecnologie possono anche migliorare l'offerta di istruzione e formazione.

L'analisi dell'ESI suggerisce che, tra questi fattori esterni, l'invecchiamento della forza lavoro e la diminuzione delle quote di occupazione nel settore manifatturiero hanno rappresentato le sfide più pressanti per i sistemi di competenze europei negli ultimi anni.

Sebbene si tratti di un singolo indicatore composito, l'ESI sottolinea l'importanza di un approccio globale all'IFP che includa altre aree politiche. I vari indicatori dell'ESI si riferiscono a diversi elementi dei sistemi di competenze, mentre la considerazione delle questioni esterne e contestuali riflette il mondo in evoluzione a cui i sistemi di IFP rispondono. È incoraggiante notare che, durante il difficile periodo 2015-2022, i sistemi di competenze nell'UE sono migliorati. Tuttavia, le continue pressioni per migliorare la competitività e realizzare la «duplice» transizione impongono ai sistemi di IFP una continua evoluzione e un costante perfezionamento. Gli indicatori dell'ESI indicano le aree su cui concentrarsi, come il miglioramento dell'istruzione di base. Sottolineano inoltre l'importanza di garantire che la partecipazione alla forza lavoro sia elevata e che una forza lavoro che invecchia possa acquisire le competenze di cui ha bisogno, non solo per adattarsi al cambiamento, ma anche per guidarlo.



CEDEFOP

Centro europeo per lo sviluppo
della formazione professionale

Nota informativa – 9199 IT

Cat. n.: TI-01-24-003-IT-N

ISBN 978-92-896-3800-5, doi:10.2801/4040569



Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale
(Cedefop), 2024.

Le note informative sono pubblicate in inglese, francese, tedesco, greco, italiano, polacco, portoghese e spagnolo e nella lingua del paese della presidenza di turno dell'Unione europea. Per riceverle regolarmente è necessario registrarsi all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/it/user/register

Ulteriori note informative e pubblicazioni del Cedefop sono disponibili all'indirizzo: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salonico (Pylea), GRECIA

Indirizzo postale: Servizio postale del Cedefop, 57001, Thermi, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu