

# C E R T I F Y ✓

## Crisis and Employment: Tools and Methodologies For Your Future

### Indagine conoscitiva

*sintesi*



Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.

## INTRODUZIONE

Questa indagine conoscitiva è stata organizzata nell'ambito del progetto **CERTIFY** per mappare lo stato dell'arte del sistema di selezione nei settori culturali e creativi in sei paesi partner, tra cui Italia, Regno Unito, Grecia, Austria, Lituania e Belgio, e per confrontare le competenze acquisite **durante** lo sviluppo personale ed educativo, attraverso il completamento dei sistemi di istruzione formale, con quelli richiesti dal mercato del lavoro dei settori culturale e creativo in ogni paese.

I risultati porteranno allo sviluppo di una serie di strumenti e programmi formativi volti a supportare il riconoscimento delle competenze trasversali e chiave, valutando come utilizzarle al meglio nel processo di ricerca del lavoro.

Le competenze **trasversali**<sup>1</sup> e **chiave**<sup>2</sup> includono le conoscenze, le abilità e le attitudini necessarie a tutti per la realizzazione e lo sviluppo personali, l'occupabilità, l'inclusione sociale e la cittadinanza attiva.

## LETTERATURA SUL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nei sei paesi partner è stata effettuata una revisione della letteratura sugli argomenti relativi al progetto.

Da un'analisi della terminologia, è evidente che i termini "culturale" e "creativo" sono collegati tra loro. Il primo si riferisce al patrimonio culturale e alle forme tradizionali di creazione, come "architettura" (Belgio - Fiandre, Austria e Regno Unito), "artigianato" (Regno Unito) e "patrimonio" per "musei", "gallerie" e "biblioteche" (Belgio, Italia e Grecia), mentre in Lituania è più ampio e comprende ambiti come "musei", "centri culturali", "cinema" e teatro.

Il termine "creativo", invece, si riferisce principalmente a pratiche di arti applicate, come "pubblicità" e "comunicazione" (Grecia, Regno Unito, Belgio, Austria), "trasmissioni" (Austria, Regno Unito), "marketing" (Grecia), "design" (Belgio, Austria, Regno Unito), "ingegneria" (Grecia), "moda" (Belgio, Regno Unito), "giornalismo" (Grecia), "gioco" (Belgio, Austria), "stampati" e "media digitali" (tutti i partner).

Informazioni statistiche aggiornate sono state raccolte dai sei paesi da fonti statistiche nazionali o da pubblicazioni internazionali. Inoltre, i partner hanno utilizzato rapporti esistenti specifici per paese. Tali pubblicazioni includono i *iPro Research* belga, l'austriaco *ArtS - Skills for the Creative Economy*, il rapporto *Unioncamere* e *Italia Creativa* italiani, nonché il *Panteion University Report* per la Grecia. Rapporti originali più recenti includono il *Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders*, pubblicata nel Regno Unito nel 2020.

---

<sup>1</sup> Le competenze trasversali sono quelle non specificamente correlate a un particolare lavoro, compito, disciplina accademica o area di conoscenza e che possono essere utilizzate in un'ampia varietà di situazioni e contesti lavorativi.

La definizione di "competenze trasversali" ha sei domini: 1) pensiero critico e innovativo, 2) abilità interpersonali, 3) abilità intrapersonali, 4) cittadinanza globale, 5) media e alfabetizzazione informatica e 6) altri. Il dominio "altri" è stato creato per consentire ai ricercatori di includere competenze, come la salute fisica o i valori religiosi, che potrebbero non rientrare l'una nell'altra (rif. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244022>).

Si veda anche [https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal knowledge 44 skills and competences](https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal%20knowledge%2044%20skills%20and%20competences).

Qui ci riferiamo anche a ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), che applica la stessa definizione di "competenza" dell'EQF (European Qualification Framework). Secondo questo "competenza significa comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale". Sono descritte in termini di responsabilità e autonomia.

Sebbene a volte siano usati come sinonimi, i termini abilità e competenza possono essere distinti in base al loro ambito. Il termine abilità si riferisce tipicamente all'uso di metodi o strumenti in un contesto particolare e in relazione a compiti definiti. Il termine competenza è più ampio e si riferisce tipicamente alla capacità di una persona – nell'affrontare nuove situazioni e sfide impreviste - di utilizzare e applicare conoscenze e abilità in modo indipendente e auto-diretto; rif. <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence>.

<sup>2</sup> Secondo le politiche educative dell'UE; vedere le informazioni [qui](#) o [qui](#) o scaricare la Raccomandazione sulle competenze chiave per l'apprendimento permanente [qui](#).

## Dati quantitativi

Da un punto di vista quantitativo, tutti i partner evidenziano gli effetti dei settori creativo e culturale sulla loro economia, occupazione e crescita nazionale. In Belgio, ad esempio, i settori culturale e creativo rappresentano il 6,3% della popolazione attiva. In Austria, più di un'impresa su dieci appartiene al settore creativo e culturale, con un fatturato di 22 miliardi di euro. In Lituania, il 24% della forza lavoro del paese è impiegata nel settore culturale e creativo. Nel Regno Unito, le industrie creative rappresentano il 6% di tutti i luoghi di lavoro. In Grecia, la quota dell'occupazione totale nel settore creativo e culturale è il 3,3% della forza lavoro totale.

Un'ampia percentuale della forza lavoro nei settori culturali e creativi nei paesi partner sono lavoratori autonomi o lavorano per le PMI. In Austria, ad esempio, il 60% delle aziende dei settori creativi è costituito da una sola persona. Nel Regno Unito, il lavoro autonomo rappresenta il tipo di occupazione più comune nei settori culturali e creativi, con il 47% che si considera un lavoratore autonomo. In Grecia, i lavoratori autonomi rappresentano oltre il 30% della forza lavoro totale nel settore culturale e creativo.

## Alcune osservazioni

Sono stati rilevati alcuni tratti specifici per paese, evidenziati nella ricerca dei partner. Nel rapporto greco, ad esempio, si afferma che i contratti collettivi di uno o più sindacati nei settori culturale e creativo e delle associazioni dei datori di lavoro sono diminuiti durante la crisi finanziaria del 2010. Il rapporto britannico discute una serie di schemi e politiche, come "*the Creative Careers Programme*", il rapporto "*CFE Skills Needs Assessment*" e la "*Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders*", tutti informativi per i responsabili politici, che hanno identificato le competenze chiave nei settori culturale e creativo, garantendo l'impiego di individui e ispirando i giovani nella loro carriera. Il rapporto belga elenca un gran numero di gruppi di partenariati privati e pubblico-privati per musica, moda, design, architettura, media stampati e digitali, arti visive e arti dello spettacolo. Nel rapporto italiano, il capitalismo clientelare del paese nella vita politica ed economica di questo paese viene duramente criticato e viene discusso il grande impatto che il neoliberismo ha avuto sui settori creativo e culturale.

## Competenze e lacune nelle competenze

In termini di lacune di competenze, che è essenzialmente il fulcro dell'intero progetto CERTIFY, tutti i partner sottolineano il fatto che la maggior parte di coloro che lavorano nei settori culturale e creativo ha una laurea. Sono tuttavia concordi sul fatto che in tutti i paesi indagati nel progetto vi sia un divario tra le competenze acquisite durante l'istruzione formale - anche a livello universitario - e le esigenze del mercato del lavoro, come afferma il rapporto italiano, un divario "... tra l'istruzione acquisita e le effettive esigenze per il lavoro". Un modello comune emerso in tutti i paesi è che la maggior parte dei dipendenti dei settori culturale e creativo riceve una formazione al momento dell'assunzione. Tuttavia, poiché la stragrande maggioranza dei lavoratori lavora in PMI o sono lavoratori autonomi, tale formazione non è disponibile per loro. Pertanto è stata espressa la necessità di programmi di formazione specializzata facilmente accessibili negli istituti di istruzione superiore.

Secondo l'indagine, le competenze chiave nei settori culturale e creativo includono conoscenza su questioni legali, conoscenza sulla regolamentazione e sui diritti di proprietà intellettuale, capacità di contabilità, amministrazione aziendale e di gestione dei progetti, capacità digitale e competenze sui social media, capacità di marketing, comunicazione e leadership, capacità di problem solving, capacità di raccolta fondi, capacità di lavoro di squadra, flessibilità, nonché abilità nell'analisi e sintesi delle informazioni. Inoltre, sono state menzionate una serie di tratti della personalità, come determinazione, prontezza e devozione.

Un tratto comune emerso riguarda i divari che emergono principalmente nelle competenze relative

al funzionamento pratico delle imprese del settore, che hanno a che fare con le competenze digitali e le capacità imprenditoriali. Come sottolineato per il contesto italiano, il gap più importante nei settori culturale e creativo è “l'incapacità di pensare i settori culturali e creativi anche come imprese e non solo come attività puramente intellettuale”.

## IL QUESTIONARIO

Un questionario è stato reso disponibile sul sito web del progetto [www.certifyproject.eu](http://www.certifyproject.eu), in 5 lingue (inglese, tedesco, italiano, greco, lituano) tra le 6 lingue ufficiali del progetto, da metà febbraio a fine maggio 2020.

Il numero dei partecipanti dai paesi partner è stato di **303** in totale<sup>3</sup>. Non tutte le domande hanno ricevuto risposta e alcune consentivano più di una risposta.

La maggior parte dei partecipanti sono giovani adulti o adulti, con solo una piccola parte con oltre 65 anni; due terzi sono donne; il 68,1% è occupato, mentre il resto è diviso tra disoccupati, persone in cerca di occupazione e persone in altre situazioni. Tra gli occupati, la maggior parte ha un contratto a tempo pieno e a lungo termine, anche se è interessante vedere che il 23,5% ha altri tipi di contratto. Quasi la metà dei partecipanti ha un contratto con il settore privato, un terzo con il settore pubblico; il restante 23% ha indicato no profit per il 10% e altro per il 13%, che corrisponde alla risposta “altre tipologie di contratto” alla domanda precedente. Ciò fa ritenere ragionevole che nel campione analizzato i contratti di lavoro tipici appartengano ai essenzialmente ai settori pubblico e privato, mentre il no profit o altri settori utilizzano quelli che potrebbero essere chiamati contratti di lavoro atipici<sup>4</sup>.

La maggior parte degli intervistati lavora in musei, archivi e biblioteche, con più della metà di essi che indicano "altro" come settore, che porta a pensare che un'analisi più approfondita avrebbe fornito maggiori informazioni. Il livello di esperienza nel campione può essere descritto come elevato, misurato dal numero di anni lavorati nel settore lavorativo pertinente.

Sebbene il passaparola sia considerato il modo migliore per trovare un lavoro nel settore indicato dal partecipante, la maggior parte ha trovato il proprio lavoro in modi diversi dai database o dal passaparola.

La maggior parte dei partecipanti ha un livello di istruzione elevato e oltre l'80% di loro ha frequentato corsi di istruzione universitaria o post-universitaria.

Dei partecipanti, solo il 14,3% sa comunicare solo nella propria lingua madre, il resto del campione può esprimersi in un'altra lingua (41,7%) o in più di un'altra lingua (44%).

Al momento della loro partecipazione all'indagine, i partecipanti erano per lo più dipendenti di un'azienda o organizzazione che impiega persone nei settori creativo e culturale (44,3%), il 21,6% sta cercando o ha recentemente cercato un impiego; una quota significativa (20,3%) ha indicato l'opzione “altro” che induce a pensare, anche per questa domanda, che un maggior dettaglio nelle opzioni offerte avrebbe potuto fornire una migliore informazione.

La maggior parte dei partecipanti (69%) considera l'istruzione non formale e informale un ambiente di apprendimento molto importante per acquisire conoscenze, abilità e attitudini utili da utilizzare nella ricerca di un lavoro o per la selezione di una persona. Tuttavia, il 10,4% lo considera poco importante e il 20,5% neutro; queste percentuali portano a pensare che la distinzione tra educazione informale e non formale e la loro rilevanza a livello europeo non è molto ben compresa.

---

<sup>3</sup> In dettaglio: 55 in Belgio, 65 in Grecia, 33 in Italia, 55 in Lituania, 35 in Austria e 58 nel Regno Unito.

<sup>4</sup> I contratti atipici sono generalmente definiti come contratti di lavoro non conformi a un contratto standard (a tempo indeterminato e a tempo pieno). Questo può comprendere molti tipi di contratto, inclusi part-time, a tempo determinato, temporaneo, occasionale e stagionale (rif <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>).

Chiedendo ai partecipanti se durante il loro sviluppo personale ed educativo avessero acquisito le diverse competenze trasversali, la maggior parte di loro ha risposto positivamente a tutte quelle suggerite<sup>5</sup>, con meno del 12% che dichiara di non aver acquisito competenze e circa il 6% che indica una situazione neutra.

Più della metà del campione ha risposto alla domanda su dove e come sono state acquisite altre competenze, durante il proprio sviluppo personale ed educativo.

La maggior parte delle loro risposte si riferiscono a elementi o aspetti delle competenze già menzionati nelle domande precedenti senza fare collegamenti a tali competenze, il che indica che non c'è tra i partecipanti una comprensione molto profonda della natura effettiva delle competenze trasversali indagate. In alcuni casi, la risposta indica che il partecipante non ha un'idea molto chiara di ciò che costituisce un ambiente di apprendimento formale rispetto a un ambiente di apprendimento informale, con conseguente fraintendimento della domanda.

A parte le competenze trasversali specifiche relative ai quattro domini indagati, le altre risposte si riferiscono principalmente alle abilità tecniche legate a specifici lavori o al lavoro ideale oppure al gruppo delle competenze interpersonali, concentrandosi principalmente su disciplina, autogestione, riflessione, sensibilità, pazienza, tenacia, flessibilità, fiducia nell'altro, resilienza.

Un altro importante gruppo di competenze evidenziato nelle risposte, più legato all'ambiente di lavoro, contiene leadership, resistenza allo stress, lungimiranza, reattività, problem solving.

In pochi casi è stato indicato come sono state acquisite queste altre competenze e abilità. Quelli che lo hanno fatto hanno indicato di averli acquisiti online, informalmente nella vita quotidiana, attraverso esperienze lavorative o attività specifiche come lo sport.

Focalizzandoci sull'esperienza diretta dei partecipanti, abbiamo chiesto loro di affermare quanto ritengono importanti le competenze trasversali nella parte dei settori culturale e creativo di riferimento. Più dell'88% concorda sul fatto che siano importanti, mentre solo il 2,3% non è d'accordo e il 9,4% rimane neutrale.

Un primo confronto delle risposte evidenzia elementi interessanti relativi al divario tra l'acquisizione di competenze trasversali da parte dei partecipanti durante il loro sviluppo personale e la misura in cui i settori culturale e creativo richiedono tali competenze.

In particolare, il **pensiero critico e innovativo**, le **competenze interpersonali** e quelle **informatiche** sono acquisite in misura inferiore a quanto i settori culturale e creativo le considerano importanti, mentre le competenze di **cittadinanza** vengono acquisite in misura maggiore di quanto tali settori le considerino importanti.

Ai partecipanti è stato anche chiesto di elencare altre competenze che percepiscono essere importanti per il loro lavoro, oltre a qualsiasi abilità tecnica o conoscenza desiderabile per il lavoro svolto o che si prevede di svolgere.

Alcune domande sono state fraintese, il che conferma la necessità di una spiegazione più approfondita dei diversi concetti (competenza, abilità, conoscenza). Tuttavia, ciò che emerge chiaramente dall'elenco delle competenze percepite come più importanti per il lavoro sono creatività, comunicazione, flessibilità, alfabetizzazione informatica, pensiero critico ed empatia, che potrebbero essere un interessante driver di sviluppo per il progetto CERTIFY.

---

<sup>5</sup> Ci siamo concentrate principalmente sulle competenze Pensiero Critico e Innovativo, Inter-Personali, Cittadinanza e Media e Informatica.

L'educazione informale è stata considerata importante per l'innalzamento delle competenze trasversali in quasi tutti i paesi partecipanti.

Il dettaglio per paese mostra se per ciascuna competenza trasversale esiste un divario tra quanto il settore richiede, secondo il partecipante, e quanto i partecipanti hanno acquisito. La tabella seguente mostra una panoramica dei risultati, contrassegnando in rosso (■) le competenze per le quali gli intervistati ritengono necessario un miglioramento:

Paese / Competenza	Pensiero critico e innovativo	Competenze interpersonali	Competenze di cittadinanza	Competenze informatiche
Belgio	■	■	■	■
Grecia	■	■	■	■
Italia	■	■	■	■
Lituania	■	■	■	■
Austria	■	■	■	■
Regno Unito	■	■	■	■

## L'INTERVISTA

I partner hanno effettuato 52 interviste tra reclutatori, persone in cerca di lavoro e lavoratori nei settori interessati, di cui 4 via video o telefono.

All'interno dei settori creativo e culturale, usiamo il termine **reclutatore** per riferirci a chiunque sia responsabile per l'assunzione di persone, **jobseeker** per chiunque abbia recentemente cercato lavoro e **operatori** per chiunque sia un dipendente di un'azienda o organizzazione che impiega persone nel settore culturale e creativo, sia per se stessi che per altre aziende.

La condizione lavorativa degli intervistati era per il 48% reclutatori, 23% jobseeker e 29% lavoratori; la loro distribuzione tra i settori di interesse o in cui lavorano gli intervistati è la seguente: Graphic Design 1,9%, Fotografia 5,9%, Teatro e danza 13,7%, Musei, archivi e biblioteche 27,5%, Emittenti, TV e radio 21,6%, Industria cinematografica 3,9%, altro 25,5%.

Dalle risposte è emerso che il concetto di competenza trasversale non è sempre compreso appieno, almeno fino a quando non ne viene data una definizione. Molto spesso, nell'intervista, c'è stato un momento in cui gli intervistati si sono resi conto di aver sempre saputo cosa sono le competenze trasversali perché in qualche modo ne hanno alcune.

Il numero di coloro che sono in grado di definire competenze trasversali è più alto tra i reclutatori e la definizione varia da un'idea generale di competenze diverse da quelle tecniche a una definizione esatta.

Un risultato generale evidenziato è la **necessità di chiarire meglio** cosa siano le competenze trasversali, i dettagli dei loro diversi domini e le diverse modalità con cui le persone si riferiscono ad esse.

A livello pratico, significa che dobbiamo lavorare in generale per migliorare la **consapevolezza** delle competenze trasversali, in modo da renderle parte del nostro comportamento quotidiano, con un secondo step che dovrebbe fornire strumenti per classificarle, in modo da aiutare sia i lavoratori che le persone in cerca di lavoro a scegliere come affinare quelle più richieste nel mercato del lavoro o nello specifico contesto lavorativo.

Chiarito il concetto di competenze trasversali, tutti gli intervistati concordano sulla loro importanza nella vita quotidiana oltre che nell'ambiente di lavoro; parlando della valutazione di queste competenze, emerge una varietà di risposte, sia sulla realizzazione o possibilità della valutazione stessa, sia sugli strumenti da utilizzare a tale scopo. In generale, solo in pochi casi gli intervistati hanno fatto riferimento a una chiara valutazione delle competenze, in ancor meno casi sono stati in grado di fare riferimento a uno specifico strumento di valutazione, mentre la maggior parte degli intervistati, in tutti i paesi, ha convenuto che potrebbe essere utile valutare i candidati anche in termini di competenze trasversali.

Considerando le risposte, ancora una volta la percezione è che, una volta “scoperte” le competenze trasversali, sia per i recruiter che per i jobseeker sorga la necessità della loro valutazione, i primi per una selezione più accurata, i secondi per meglio presentarsi durante il processo di selezione. È emerso anche il disagio di non esserne, o esserne solo parzialmente, consapevoli prima del colloquio.

Concentrandosi sui settori culturale e creativo, gli intervistati sembrano essere consapevoli delle specificità del mercato del lavoro. Capiscono, tuttavia, che anche se così importanti, potrebbe non essere facile valutare le competenze trasversali durante il processo di selezione; pensano che un modo per dimostrarle potrebbe essere riferirsi a loro nella lettera di candidatura e motivazione o nel portfolio, che è uno strumento molto importante nel settore creativo, evidenziando esperienze che potrebbero dare al reclutatore un'immagine più completa del candidato.

Ai fini del progetto **CERTIFY** è utile analizzare l'elenco delle competenze migliorabili, visto che molto spesso gli intervistati si riferivano a competenze generali, abilità o attitudini, invece che a specifiche competenze trasversali, a causa della loro difficoltà a comprendere pienamente quelle di cui si è discusso.

Sia da reclutatori che da jobseeker, nasce il desiderio di sviluppare al meglio quanto segue:

- Nell'ambito del pensiero critico e innovativo: **creatività**, iniziativa, networking, capacità organizzative, gestione dello stress e del tempo, come parte dell'**imprenditorialità**;
- Nell'ambito delle competenze interpersonali: **comunicazione, teamwork, empatia**;
- altro: flessibilità e adattabilità.

I prossimi passi del progetto **CERTIFY** si concentreranno su strumenti, metodologie e programmi formativi da testare tra le persone in cerca di lavoro nei settori culturale e creativo, considerando come utilizzarli al meglio nel processo di ricerca del lavoro al fine di migliorare le opportunità lavorative.