



MY SKILLS for UNITRIESTE

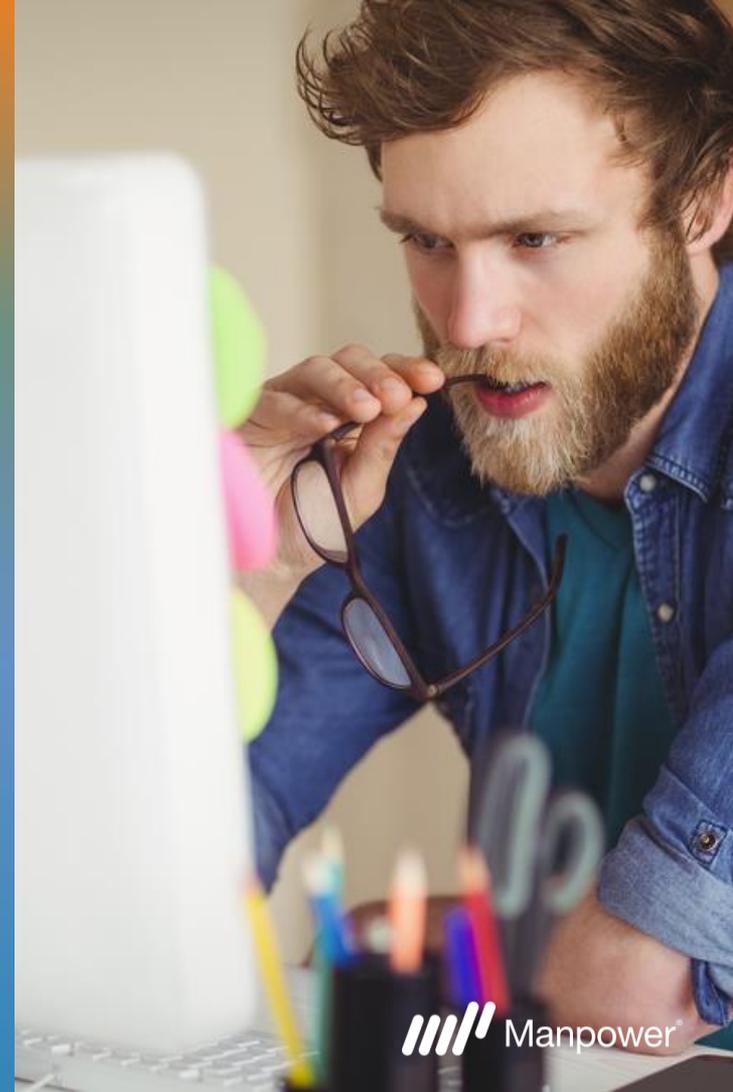
SCENARIO



Cosa influenza i cambiamenti nel mercato del lavoro?

Andamento demografico

Non esistono ancora abbastanza figure formate per rispondere alla domanda di forza lavoro delle aziende.



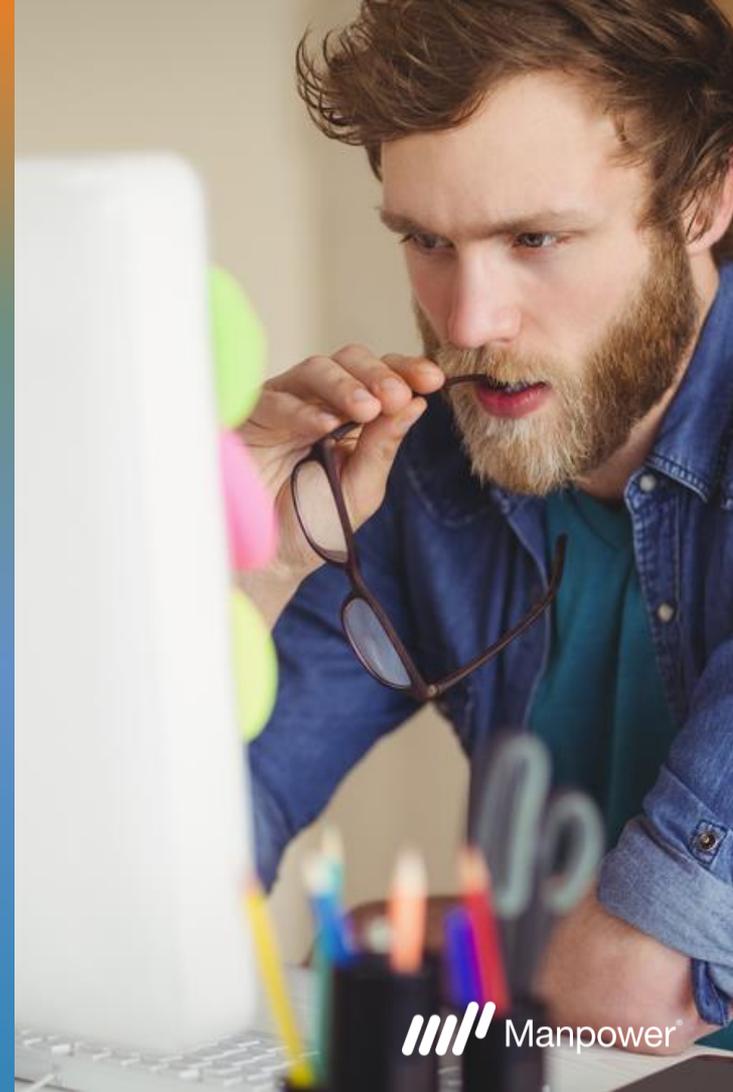
Cosa influenza i cambiamenti nel mercato del lavoro?

Andamento demografico

Non esistono ancora abbastanza figure formate per rispondere alla domanda di forza lavoro delle aziende.

Ridefinizione dei profili professionali

Le professioni e le competenze richieste cambiano velocemente: le persone devono imparare a reindirizzare la propria carriera per stare al passo con i cambiamenti del mercato del lavoro



Cosa influenza i cambiamenti nel mercato del lavoro?

Andamento demografico

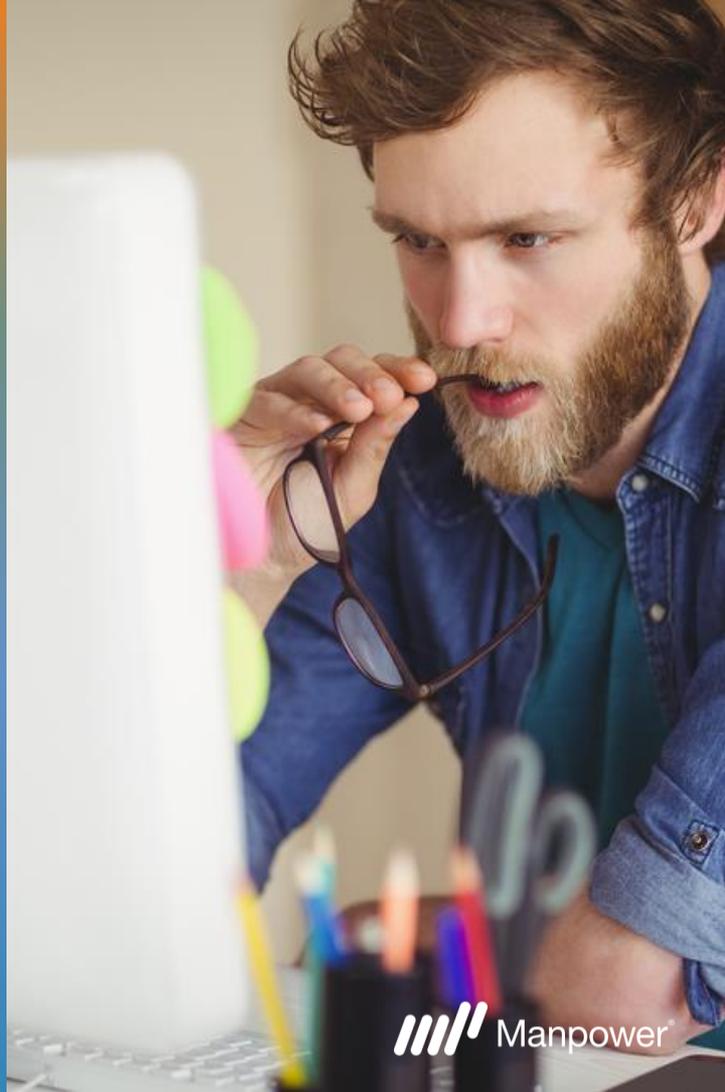
Non esistono ancora abbastanza figure formate per rispondere alla domanda di forza lavoro delle aziende.

Ridefinizione dei profili professionali

Le professioni e le competenze richieste cambiano velocemente: le persone devono imparare a reindirizzare la propria carriera per stare al passo con i cambiamenti del mercato del lavoro.

Evoluzione delle tecnologie

Le nuove tecnologie hanno un impatto anche sui processi delle aziende che non lavorano nel tech.



Cosa influenza i cambiamenti nel mercato del lavoro?

Andamento demografico

Non esistono ancora abbastanza figure formate per rispondere alla domanda di forza lavoro delle aziende.

Ridefinizione dei profili professionali

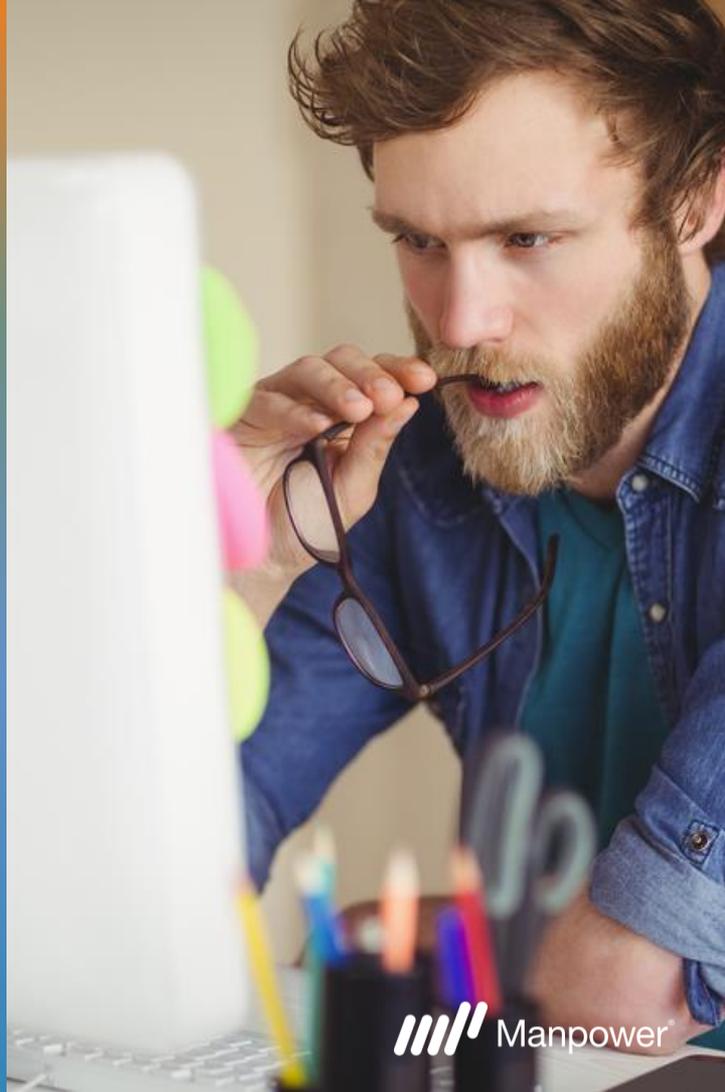
Le professioni e le competenze richieste cambiano velocemente: le persone devono imparare a reindirizzare la propria carriera per stare al passo con i cambiamenti del mercato del lavoro.

Evoluzione delle tecnologie

Le nuove tecnologie hanno un impatto anche sui processi delle aziende che non lavorano nel tech.

Apprendimento continuo

Per essere competitive le aziende devono accrescere continuamente le competenze interne.



Lifelong Learning

In questo scenario, le professioni e le competenze necessarie a svolgerle evolvono molto velocemente.

La Scuola e l'Università non riescono a stare al passo con questi cambiamenti e il titolo di studio non rappresenta un punto di arrivo.

Il Lifelong Learning, l'apprendimento continuo nel corso della vita diventa una necessità per chiunque voglia affrontare con consapevolezza le nuove sfide lavorative e sociali.

 Manpower®



L'IMPORTANZA DEL TALENTO



L'Importanza del Talento

Nella ricerca **Soft Skill 4 Talent** di Manpower è stato chiesto alle aziende di definire le caratteristiche del **talento** per il loro business.

Problem Solving

Capacità di affrontare e risolvere problemi e cambiamenti in maniera efficace, innovativa e creativa.

 Manpower®



L'Importanza del Talento

Nella ricerca **Soft Skill 4 Talent** di Manpower è stato chiesto alle aziende di definire le caratteristiche del **talento** per il loro business.

Problem Solving

Capacità di affrontare e risolvere problemi e cambiamenti in maniera efficace, innovativa e creativa.

Collaborazione

Capacità di lavorare con altre persone e cooperare per raggiungere un obiettivo comune.

 Manpower®



L'Importanza del Talento

Nella ricerca **Soft Skill 4 Talent** di Manpower è stato chiesto alle aziende di definire le caratteristiche del **talento** per il loro business.

Problem Solving

Capacità di affrontare e risolvere problemi e cambiamenti in maniera efficace, innovativa e creativa.

Collaborazione

Capacità di lavorare con altre persone e cooperare per raggiungere un obiettivo comune.

Orientamento al risultato

Capacità di incanalare le proprie energie e il proprio tempo con efficienza per raggiungere un obiettivo.



LIQUIDITY,
LEARNABILITY e
MOBILITY



Liquidity, Learnability e Mobility

Sono le **tre attitudini** che, per le aziende, rappresentano una persona di **talento**:

Liquidity

Capacità di adattarsi in maniera fluida all'interno del contesto organizzativo o di adattarsi velocemente ad un nuovo contesto organizzativo.



Liquidity, Learnability e Mobility

Sono le **tre attitudini** che, per le aziende, rappresentano una persona di **talento**:

Liquidity

Capacità di adattarsi in maniera fluida all'interno del contesto organizzativo o di adattarsi velocemente ad un nuovo contesto organizzativo.

Learnability

Capacità di apprendere e saper tradurre la conoscenza in comportamenti strategici.



Liquidity, Learnability e Mobility

Sono le **tre attitudini** che, per le aziende, rappresentano una persona di **talento**:

Liquidity

Capacità di adattarsi in maniera fluida all'interno del contesto organizzativo o di adattarsi velocemente ad un nuovo contesto organizzativo.

Learnability

Capacità di apprendere e saper tradurre la conoscenza in comportamenti strategici.

Mobility

Capacità di esprimersi e rafforzarsi senza confini geografici



IL TALENT SHORTAGE



Il Talent Shortage

Build

Investire in formazione per favorire lo sviluppo interno di nuove competenze e professionalità



Il Talent Shortage

Build

Investire in formazione per favorire lo sviluppo interno di nuove competenze e professionalità

Buy

Cercare sul mercato il talento che non può essere costruito internamente acquistando quindi consulenze dall'esterno



Il Talent Shortage

Build

Investire in formazione per favorire lo sviluppo interno di nuove competenze e professionalità

Buy

Cercare sul mercato il talento che non può essere costruito internamente acquistando quindi consulenze dall'esterno

Borrow

Coltivare comunità di talenti anche oltre i confine della propria organizzazione, avviando collaborazioni e costruendo un network che favorisca la possibilità di scambiare e prestare risorse e competenze tra diverse aziende



Il Talent Shortage

Build

Investire in formazione per favorire lo sviluppo interno di nuove competenze e professionalità

Buy

Cercare sul mercato il talento che non può essere costruito internamente acquistando quindi consulenze dall'esterno

Borrow

Coltivare comunità di talenti anche oltre i confine della propria organizzazione avviando collaborazioni e costruendo un network che favorisca la possibilità di scambiare e prestare risorse e competenze tra diverse aziende

Bridge

Aiutare le persone a spostarsi e a cambiare sia all'interno che all'esterno dell'azienda



HARD SKILL
&
SOFT SKILL



Cosa sono e come si sviluppano le competenze?

Competenza = “*sapere in azione*”.

La competenza è data dal mix di **sapere, saper fare e saper essere**.

Sapere: conoscere il codice della strada, la segnaletica stradale e la meccanica necessaria per guidare un'automobile;

Saper fare: essere in grado di guidare un'automobile in una città mettendo in pratica le conoscenze relative alla meccanica, alla segnaletica e al codice stradale;

Saper essere: essere in grado di agire in maniera rispettosa e adeguata al contesto in cui ci si muove e alle situazioni specifiche.



Hard Skill

Le hard skill sono le competenze tecniche proprie di una professione: sono quelle che si acquisiscono durante percorsi scolastici, universitari e di formazione professionale.

Competenze di Base

Oltre alle competenze tecniche, ci sono alcune competenze di base necessarie allo svolgimento della maggior parte delle professioni attuali, ad esempio:

Conoscenza e comprensione di una o più lingue straniere

Competenze informatiche e digitali legate all'utilizzo di programmi di base o particolari tool e applicativi, nonché una diffusa propensione al digitale



Soft Skill

Le soft skill (o competenze trasversali), sono le competenze che riguardano la sfera comportamentale e relazionale e che fanno la reale differenza in ambito lavorativo.

Pur rimandando a una dimensione comportamentale, le soft skills non vanno intese come semplici attitudini o tratti caratteriali, infatti, in quanto competenze, possono essere **acquisite** e **sviluppate** nel tempo.

Vediamo quali sono le categorie di soft skill maggiormente richieste al momento nel mondo del lavoro.



Skill communicative

La comunicazione è alla base di ogni interazione umana e quindi è un elemento imprescindibile da qualsiasi contesto lavorativo.

Saper comunicare in maniera efficace con diversi attori

Ascolto Attivo

Comunicazione empatica

Public speaking

Capacità di negoziare

Capacità di storytelling

Saper comunicare efficacemente in forma scritta

Pensiero critico

Lo scenario lavorativo attuale richiede una grande capacità di analizzare il contesto, interpretare le nuove situazioni, prendere decisioni e rispondere in maniera proattiva ed efficace alle continue sfide lavorative.

Capacità di osservazione e analisi

Creatività

Curiosità

Flessibilità

Propensione artistica

Capacità di pensare fuori dagli schemi

Leadership

La buona propensione alla leadership è un fattore necessario in ogni contesto lavorativo, qualunque sia il ruolo che si ricopre. Le skills appartenenti a questo ambito servono infatti non solo a gestire risorse, ma anche a creare un clima positivo e costruttivo.

Capacità di prendere decisioni

Capacità di delegare

Capacità di risolvere i conflitti

Capacità di motivare i colleghi

Capacità di supportare colleghi in difficoltà

Attitudine **positiva**

Favorire un clima lavorativo positivo è essenziale perché le persone si sentano a proprio agio, motivate e coinvolte. Un contesto di questo tipo deve essere sicuramente favorito dall'organizzazione aziendale, ma si può realizzare solo se le persone che vi lavorano possiedono alcune competenze che rientrano in questa categoria, come ad esempio:

Propensione a collaborare

Pazienza

Entusiasmo

Resilienza

Teamwork

Le abilità di team working sono richieste ormai in ogni contesto lavorativo, perché per le aziende è fondamentale che le proprie persone siano in grado di collaborare efficacemente con gli altri.

Tra le skills appartenenti a questa categoria troviamo:

Saper accettare le critiche e i commenti costruttivi

Team Building

Networking

Intelligenza emotiva

Attitudine al cambiamento

Sapersi relazionare col diverso

Etica del lavoro

È importante per le aziende che le persone che appartengono alla propria organizzazione siano professionali e attente allo svolgimento del proprio ruolo.

Rientrano in questa categoria le seguenti skills:

Orientamento all'obiettivo

Puntualità

Affidabilità

Rispetto delle scadenze

Rispetto per il lavoro altrui

LE SOFT SKILLS NELL'ERA 4.0



Le Soft Skills nell'era 4.0

Se il progresso tecnologico modifica l'assetto organizzativo, è necessario declinare alcune delle soft skills in chiave 4.0. Il nuovo scenario digitalizzato richiede alcune skills specifiche, ad esempio:

Il Computational thinking

Legato alla capacità di trasformare l'enorme quantità di dati a cui si è costantemente esposti per elaborare ragionamenti astratti



Le Soft Skills nell'era 4.0

Se il progresso tecnologico modifica l'assetto organizzativo, è necessario declinare alcune delle soft skills in chiave 4.0. Il nuovo scenario digitalizzato richiede alcune skills specifiche, ad esempio:

Il Computational thinking

Legato alla capacità di trasformare l'enorme quantità di dati a cui si è costantemente esposti per elaborare ragionamenti astratti

Il Cognitive load management

Legato alla capacità di analizzare e selezionare le informazioni utili all'interno della gran mole di informazioni che si ricevono



Le Soft Skills nell'era 4.0

Se il progresso tecnologico modifica l'assetto organizzativo, è necessario declinare alcune delle soft skills in chiave 4.0. Il nuovo scenario digitalizzato richiede alcune skills specifiche, ad esempio:

Il Computational thinking

Legato alla capacità di trasformare l'enorme quantità di dati a cui si è costantemente esposti per elaborare ragionamenti astratti

Il Cognitive load management

Legato alla capacità di analizzare e selezionare le informazioni utili all'interno della gran mole di informazioni che si ricevono

La collaborazione a distanza

La capacità di collaborare, motivare e supportarsi anche a distanza diventa un fattore essenziale per il raggiungimento degli obiettivi comuni



SKILLS METER

Analizziamo alcune skills



LEADERSHIP

DEFINIZIONE

«Leadership è la capacità di influenzare la gente, aiutarla a lavorare meglio per raggiungere uno scopo finale in comune ... I grandi leader ci fanno muovere. Accendono la nostra passione e ci ispirano a dare il meglio di noi. Quando cerchiamo di spiegare perché essi siano così efficaci, parliamo di strategia, visione o idee potenti. Ma la realtà è molto più basilica: le grandi leadership lavorano attraverso le emozioni» ... «L'abilità a gestire se stessi, essere consapevoli e sapersi regolare, è la base per imparare a gestire gli altri. I grandi leader sono tali perché, prima di tutto, sanno guidare se stessi»

Daniel Goleman



APPLICAZIONE:

La capacità di motivare e condurre più individui verso un obiettivo comune e condiviso può esprimersi attraverso diversi stili e approcci: Visionario, Democratico, Coach, Esigente, Armonizzatore, Autoritario, Contesti e momenti diversi possono richiedere un mix di approcci e la capacità di essere interpreti credibili.



Leadership è la sommatoria di più competenze - non solo tecnico-professionali - tra cui carisma, empatia, disponibilità, comunicazione, negoziazione nonché la capacità di valorizzare ogni singolo elemento del team. Essere un buon leader significa avere prima di tutto la capacità di controllare e condurre sé stessi, la propria motivazione e i propri pensieri.

APPLICAZIONE:

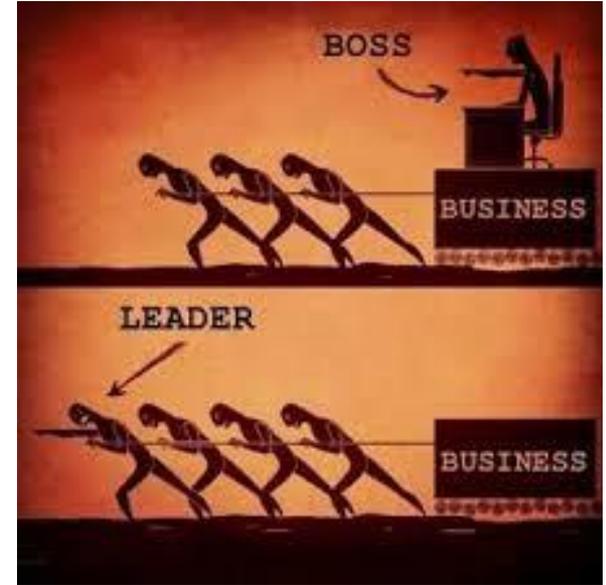
PUSH

Focalizzato su obiettivi immediati/ di breve respiro;
Fa leva sul potere;
Stile prescrittivo/ direttivo;
Focalizzato sul controllo e sanzioni.

VS

PULL

Esprime Vision attraente;
Ascolta in profondità sé stesso, il contesto e gli stakeholders;
Manifesta intelligenza emotiva;
A suo agio nel cambiamento continuo e nella gestione dell'ambiguità;
Focalizzato su mix di obiettivi immediati e di medio e grande respiro;
E' persuasivo e coinvolgente;
Stile di guida basato su esempio (Lead by example);
E' focalizzato sul miglioramento continuo di sé e del contesto circostante;
Supporta la crescita dei collaboratori e ne stimola l'autosviluppo (Leader Coach).



ESERCIZIO: CHE LEADER SEI?

Tu, che leader sei o sarai??

- 1. Autonalisi**
- 2. Stabilisci obiettivi raggiungibili**
- 3. Guida costantemente i tuoi membri durante tutto il processo**
- 4. Dare la libertà al tuo team di lavorare al meglio delle proprie possibilità per raggiungere gli obiettivi della squadra**
- 6. Aiuta la tua squadra a raggiungere il proprio obiettivo**
- 7. Sii un buon ascoltatore**

TEAMWORKING

«Serve Talento per vincere una gara ma serve teamworking per vincere un campionato» - Michael Jordan



DEFINIZIONE

“uno stato di unità realizzato all’interno di un team di individui che lavorano per un vantaggio (economico) specifico”

Per fare teamworking lavoro al **teambuilding!**

APPLICAZIONE: LA GENERAZIONE DI FENOMENI



“Così come nel volley i compagni fanno copertura al giocatore che schiaccia, anche in azienda bisogna stabilire in cosa consiste concretamente la collaborazione. Questa non può dipendere dalla loro buona volontà o dai rapporti umani che ci sono tra di loro, ma bisogna fare in modo che sia parte del lavoro di ciascuno” **JULIO VELASCO**



[Julio Velasco](#)

ESERCIZIO: AUTOANALISI E L'OTTICA WIN-WIN

Parto dall'autoanalisi e dai miei punti di forza per cercare poi quelli complementari nel mio team: il successo è garantito per tutti!



ESERCIZIO: METODO DEL COSA E DEL COME

Cosa: aver chiari obiettivi, condividere mezzi, valori e regole, chiarire i ruoli, riconoscere il valore.

Come: ascoltare allenando l'empatia, creare buon clima, informare e comunicare, dare e chiedere feedback.

PROBLEM SOLVING

Ci sono persone che si concentrano a tal punto sul problema da dimenticarsi di cercare la soluzione.

Carmine Colella

RESILIENZA

Si può concepire come una funzione psichica che si modifica in rapporto all'esperienza, al vissuto e soprattutto al modificarsi dei processi mentali che ad essa sottendono.

Le difficoltà
spezzano alcuni
uomini, ma ne
rafforzano altri.

(Nelson Mandela)



DEFINIZIONE

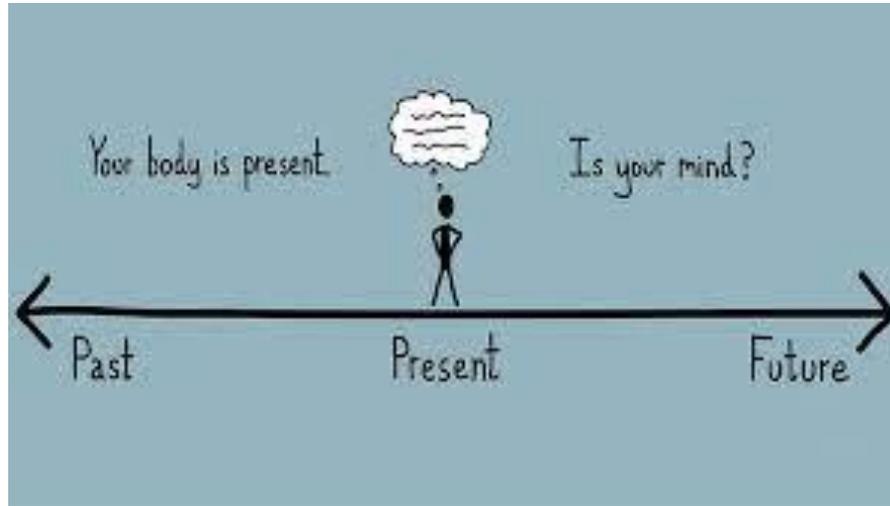
capacità di **adattarsi a cambiamento**
ovvero la **capacità di non farsi**
scoraggiare dalle novità e anzi viverle
positivamente traendone il meglio

APPLICAZIONE: STEVE JOBS

“Non ne ero ancora consapevole, ma scoprii che essere stato licenziato da Apple era la cosa migliore che potesse succedermi. La pesantezza del successo era stata rimpiazzata dalla leggerezza di essere di nuovo un debuttante, senza più certezze su niente. Mi permise di entrare in uno dei periodi più creativi della mia vita. È stata una medicina molto amara, ma credo che il paziente ne avesse bisogno.”



ESERCIZIO: MINDFULNESS



Pratica simile alla meditazione che ci rende consapevoli del presente. Secondo la definizione del biologo **Jon Kabat-Zinn**, uno dei pionieri di questo approccio, si tratta di «**prestare attenzione, ma in un modo particolare: con intenzione, al momento presente e in modo non giudicante**».

TIME MANAGEMENT



*«Il tempo è quello che desideriamo di più
ma che utilizziamo peggio»*

William Penn



LAB #4

SkillsInSight

SkillsInSight è un test che restituisce informazioni sulla probabilità di successo di un individuo all'interno dello scenario lavorativo, valuta nello specifico 3 aree:

- **Likeability**, intesa come socievolezza, cooperazione e capacità di lavorare con gli altri
- **Ability**, intesa come problem solving e pensiero critico
- **Drive**, intesa come motivazione, organizzazione e attenzione all'obiettivo

Regole:

Rispondi sinceramente ai 38 quesiti e risolvi lo Shape Dance, breve gioco in cui dovrai individuare le figure uguali tra quelle presentate.



PROFESSIONI 2030

il futuro delle competenze in Italia



- Progettare percorsi complementari ai curriculum d'istruzione
- Ascoltare le esigenze dei giovani
- Orientare i ragazzi al mondo professionale
- Sviluppare le competenze per entrare nel mercato del lavoro

- «Il futuro delle competenze» (US e UK 2017)
- Partner: EY, Pearson e ManpowerGroup
- Studio per orientare proposte formative e fare ponte tra la scuola e il mondo del lavoro
- Obiettivo: supportare gli istituti scolastici e gli studenti nel formare le competenze del futuro

Perchè questa ricerca?

- Alla fine del 2019 i mercati erano nel pieno della fase di ripresa e le imprese subivano un crescente disallineamento tra domanda e offerta di competenze
- La crisi Covid ha spostato il focus dal mismatch di competenze alla disemployability
- Uno dei principali rischi è la skills obsolescence



Prima della crisi, **oltre il 25% delle figure professionali** risultavano difficili da reperire da parte delle imprese italiane (Excelsior)



Secondo le stime OCSE la crisi Covid-19 potrebbe causare una **perdita di posti di lavoro compresa tra 1 milione e 200 mila e 1 milione e 400 mila** entro fine anno.



LO STUDIO:

Ricerca basata su tecniche di Intelligenza Artificiale (IA) per offrire nuovi strumenti analitici a supporto di *stakeholder* pubblici e privati

OBIETTIVO:

Ripensare gli investimenti in istruzione e formazione come investimenti di medio-lungo periodo per il recupero della capacità competitiva dei settori strategici

La ricerca, complementare rispetto ad altre rilevazioni sulla domanda di lavoro condotte in Italia (es. sistema informativo Excelsior), è stata svolta riprendendo una metodologia creata dall'Università di Oxford insieme a Pearson e Nesta nel 2017. Il team ha infatti sviluppato un modello predittivo della domanda di profili e competenze in Italia nei prossimi 10 anni.



Le potenzialità
del modello
predittivo

1

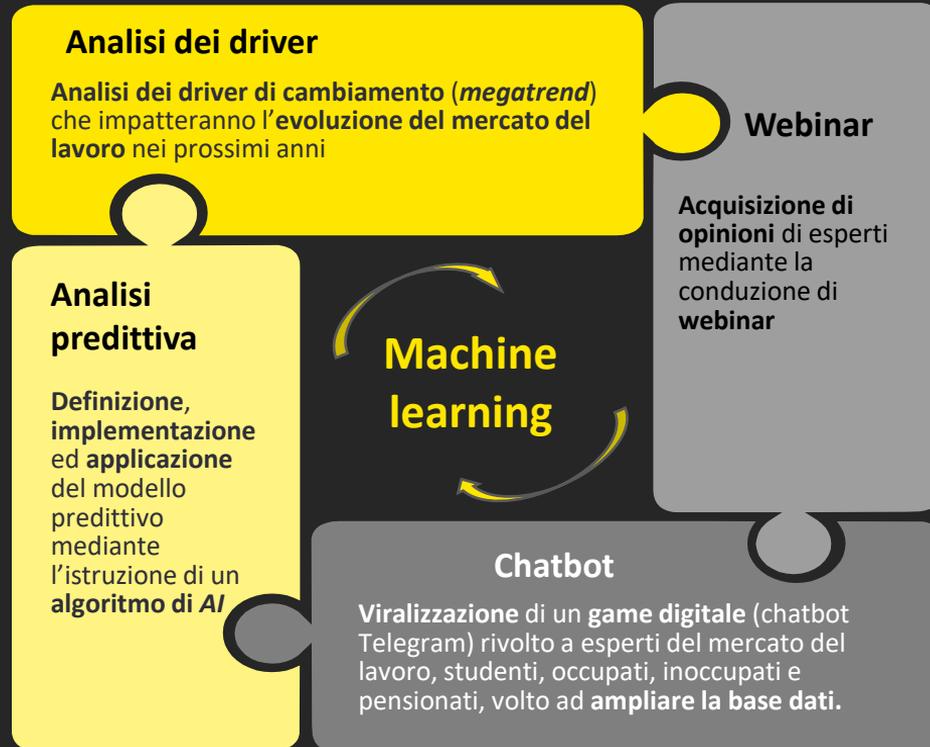
Identificare le professioni e le
competenze in crescita
/decrecita entro il 2030

2

Identificare gli investimenti in
capitale umano in grado di
contrastare lo skill mismatch

3

Generare previsioni sulle
professioni del futuro



I principali aspetti innovativi

Fase di apprendimento supervisionato

- Sviluppo di una **piattaforma ad hoc** per supportare la raccolta dati durante i workshop
- **Coinvolgimento** assicurato attraverso strumenti interattivi e gamification
- **Ampliamento della base dati**

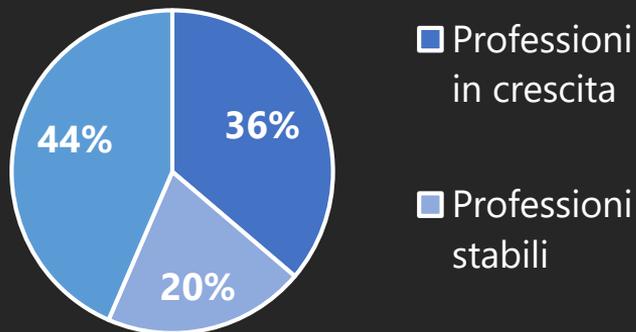
Modello previsionale basato su dati triangolati

- **Maggiore efficienza** del modello di **machine learning** attraverso la definizione di un training set e di un test set di valutazioni degli esperti (maggiore quantità di dati rispetto agli studi precedenti)
- **Maggior numero di variabili** e **valutazioni** acquisite dagli esperti
- Creazione di un modello previsionale dall'**incrocio con modelli previsionali e dati reali (data fusion)**

I trend occupazionali fino al 2030

Trend occupazionali nazionali

A livello nazionale, le previsioni occupazionali identificate dai modelli predittivi*, a partire dalle opinioni degli stakeholder, indicano che l'80% delle professioni presenti in Italia muterà quantitativamente nel prossimo decennio.



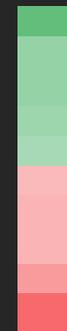
* I modelli predittivi sono in grado di fornire indicazioni qualitative su come cambieranno le professioni, utili per la definizione delle contromisure necessarie.

Trend occupazionali nei settori economici

I dati mostrano che i *trend* di crescita dell'occupazione si concentrano nel settore terziario dei servizi alle imprese e alle persone. Al contrario, i *trend* più negativi si concentrano nei settori dell'industria e dell'agricoltura.

Tab. 1 Settori produttivi e *trend* occupazionale al 2030

Servizi informatici e delle telecomunicazioni	Alto
Servizi culturali, sportivi e altri servizi alle persone	Alto
Servizi operativi di supporto alle imprese e alle persone	Alto
Public utilities (energia, gas, acqua, ambiente)	Alto
Servizi dei media e della comunicazione	Alto
Industrie della carta, cartotecnica e stampa	Basso
Industrie tessili, dell'abbigliamento e delle calzature	Basso
Agricoltura, caccia e pesca	Basso
Estrazione di minerali	Basso
Industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere	Basso



I trend occupazionali fino al 2030

L'evoluzione della domanda di lavoro - Le prime 30 professioni in crescita.

Professione		Tendenza occupazionale ¹¹
2.1.1.4.1	Analisti e progettisti di software	+0,56
2.1.1.4.3	Analisti e progettisti di applicazioni web	+0,56
2.5.5.2.4	Sceneggiatori	+0,56
2.6.5.4.0	Consiglieri dell'orientamento	+0,56
3.1.2.2.0	Tecnici esperti in applicazioni	+0,56
2.1.1.4.2	Analisti di sistema	+0,55
2.2.1.4.3	Ingegneri in telecomunicazioni	+0,55
2.1.1.5.1	Specialisti in reti e comunicazioni informatiche	+0,55
2.1.1.5.4	Specialisti in sicurezza informatica	+0,55
2.2.1.3.0	Ingegneri elettrotecnici e dell'automazione industriale	+0,55
2.2.1.8.0	Ingegneri biomedici e bioingegneri	+0,55
2.5.1.5.3	Specialisti nella commercializzazione nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione	+0,55
2.6.3.3.1	Professori di discipline umanistiche nella scuola secondaria inferiore	+0,55
3.1.2.4.0	Tecnici gestori di basi di dati	+0,55
3.1.2.5.0	Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici	+0,55

Professione		Tendenza occupazionale ¹¹
3.1.3.3.0	Elettrotecnici	+0,55
3.4.5.1.0	Assistenti sociali	+0,55
3.4.5.2.0	Tecnici del reinserimento e dell'integrazione sociale	+0,55
2.1.1.5.2	Analisti e progettisti di basi dati	+0,54
2.1.1.5.3	Amministratori di sistemi	+0,54
3.1.2.3.0	Tecnici web	+0,54
3.2.1.2.3	Logopedisti	+0,54
3.2.1.2.7	Educatori professionali	+0,54
2.1.1.6.1	Geologi	+0,53
2.5.4.2.0	Giornalisti	+0,53
2.6.5.1.0	Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	+0,53
2.6.5.3.2	Esperti della progettazione formativa e curricolare	+0,53
3.1.2.6.1	Tecnici per le telecomunicazioni	+0,53
3.2.1.2.6	Tecnici della riabilitazione psichiatrica	+0,53
3.2.1.2.8	Terapisti occupazionali	+0,53

I trend occupazionali fino al 2030

L'evoluzione della domanda di lavoro - Le prime 30 professioni in decrescita.

Professione	Tendenza occupazionale ¹¹	Tendenza occupazionale CEDEFOP
6.5.3.6.4 Confezionatori di poltrone e divani	-0,19	-1,00
1.3.1.5.0 Imprenditori e responsabili di piccoli alberghi, alloggi o aree di campeggio e di piccoli esercizi di ristorazione	-0,19	0,20
7.2.7.4.0 Assemblatori in serie di articoli in metallo, in gomma e in materie plastiche	-0,19	-0,40
7.2.6.9.0 Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	-0,19	0,00
6.3.2.2.1 Soffiatori e modellatori del vetro	-0,19	-0,30
6.5.2.2.1 Attrezzisti di falegnameria	-0,19	-0,10
6.5.4.1.0 Conciatori di pelli e di pellicce	-0,19	-0,20
6.5.3.4.3 Confezionatori di pellicceria e di capi in pelle	-0,19	-0,05
7.1.3.4.1 Conduttori di impianti per la formatura di laterizi	-0,19	0,10
1.2.2.7.0 Direttori e dirigenti generali di banche, assicurazioni, agenzie immobiliari e di intermediazione finanziaria	-0,19	0,20
6.5.3.5.1 Confezionatori e rifinitori di biancheria intima	-0,18	0,00
7.1.2.4.1 Conduttori di macchine per la trafilatura di metalli	-0,18	-0,30
1.2.2.5.0 Direttori e dirigenti generali di aziende nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione	-0,18	0,40
6.2.1.1.1 Fonditori	-0,18	-0,20
1.2.1.4.0 Imprenditori e amministratori di grandi aziende nel commercio	-0,18	0,30

Professione	Tendenza occupazionale ¹¹	Tendenza occupazionale CEDEFOP
1.2.2.8.0 Direttori e dirigenti generali di aziende di servizi alle imprese e alle persone	-0,18	0,50
6.2.1.8.2 Stampatori e piegatori di lamiera	-0,17	-0,20
7.2.7.6.0 Assemblatori in serie di articoli in cartone, in tessuto e materie assimilate	-0,17	-0,10
6.3.4.2.0 Stampatori offset e alla rotativa	-0,17	-0,20
6.5.4.2.2 Tagliatori di calzature	-0,17	0,10
7.2.5.1.0 Conduttori di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone	-0,17	-0,05
7.2.5.2.0 Conduttori di macchinari per la fabbricazione di prodotti in carta e cartone	-0,17	-0,30
7.2.5.3.0 Conduttori di macchinari per rilegatura di libri e assimilati	-0,17	-0,10
7.2.6.3.0 Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	-0,17	0,10
7.2.6.6.2 Addetti a macchinari per la produzione in serie di articoli in pelle e pelliccia	-0,17	-0,20
7.2.6.7.0 Addetti a macchinari per la produzione in serie di calzature	-0,17	0,20
7.1.3.3.2 Conduttori di forni per la produzione di articoli in ceramica e terracotta	-0,17	-0,10
1.2.3.2.0 Direttori e dirigenti del dipartimento organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali	-0,17	0,10
6.5.4.3.3 Confezionatori di pelletteria	-0,17	-0,12
7.1.4.3.0 Operatori di impianti per la fabbricazione della carta	-0,17	-0,13

Le competenze *future proof*

Lo studio ha inoltre identificato tre cluster di competenze che hanno e avranno un ruolo chiave per le professioni del futuro:

- ✓ Cinque **competenze fondamentali** che andranno progressivamente ad arricchire il set di ciascuna professione e che mirano ad aumentare l'occupabilità delle persone.
- ✓ Un ecosistema di **competenze aggiuntive** che agiscono, diversamente per ciascuna professione, in maniera aumentativa rispetto alle competenze fondamentali.
- ✓ Un insieme di **competenze ibridanti** che agisce da catalizzatore dei processi di trasformazione delle professioni per ibridazione.

Abilità per la risoluzione dei problemi - Risolvere problemi complessi. Identificare problemi complessi e raccogliere le informazioni utili a valutare possibili opzioni e trovare soluzioni.

Abilità di base - Apprendimento attivo. Comprendere le implicazioni di nuove informazioni per la soluzione di problemi presenti, futuri e per i processi decisionali.



Abilità di base - Ascoltare attivamente. Fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno ed evitando interruzioni inappropriate.

Abilità sociali - Comprendere gli altri. Comprendere le reazioni degli altri e il perché reagiscano in determinati modi.

Abilità sociali - Adattabilità. La capacità di coordinare le proprie azioni a quelle degli altri.

Le competenze *future proof*

Competenze fondamentali individuate dal modello.



Set di competenze collegate alle professioni.

Area professionale	Set di Competenze
Professioni imprenditoriali	Conoscenza/Psicologia Abilità sociale/Negoziare Attitudine cognitiva/Rapidità nella comprensione
Professioni dirigenziali	Attitudine cognitiva/Memorizzare Abilità tecniche/Controllare la qualità Attitudini cognitive/Originalità
Professioni di ufficio	Abilità di base/Strategie di apprendimento Abilità per la gestione delle risorse/ Gestire il tempo Abilità sistemiche/Valutare e prendere decisioni
Professioni nella scienza della vita	Conoscenza/Informatica ed elettronica Abilità tecniche/Programmare Attitudine cognitiva/Attitudine a riconoscere i problemi
Professioni nelle scienze applicate	Abilità tecniche/Progettazione tecnologica Attitudine cognitiva/Originalità Abilità sociale/Orientamento al servizio
Professioni nella medicina e assistenza sanitaria	Abilità sistemiche/Capacità di analisi Attitudine cognitiva/Ragionamento deduttivo Attitudine cognitiva/Visualizzazione
Professioni nella formazione e nell'istruzione	Conoscenza/Informatica ed elettronica Attitudine cognitiva/Originalità Abilità tecnica/Installare
Professioni nell'arte, cultura e sport	Abilità sociale/Istruire Abilità sociale/Orientamento al servizio Attitudine cognitiva/Ideazione
Professioni nelle vendite	Abilità sociale/Persuadere Abilità sistemica/Capacità di analisi Abilità di base/Strategie di apprendimento
Professioni nel commercio, trasporti e logistica	Abilità sistemica/Valutare sistemi Abilità tecniche/Progettazione tecnologica Abilità sociale/Orientamento al servizio
Professioni nella produzione industriale	Conoscenza/Informatica ed elettronica Abilità tecnica/Progettazione tecnologica Abilità sociale/Persuadere

Le professioni del futuro

Lo studio ha inoltre identificato alcune professioni che emergeranno da qui al 2030 in Italia, evidenziando **tre categorie di processo trasformativo delle professioni**:

- per distacco di competenze
- per fusione di due o più professioni
- per ibridazione*

Queste professioni sono strettamente connesse alla pervasività dell'evoluzione tecnologica, la quale richiederà la presenza di specialisti trasversali, in grado di gestire le complessità tecniche e tecnologiche in contesti lavorativi ad oggi difficili da immaginare.

Distacco

- Specialisti delle interfacce umane
- Esperti delle applicazioni IOT in agricoltura
- *Human-machine teaming manager*
- Tecnico delle macchine a guida autonoma.

Fusione

- Addetti all'integrazione con i robot assemblatori
- Progettista di visite ed eventi virtuali.

Ibridazione

- Manovali e personale non qualificato della costruzione
- Giornalisti
- Personale non qualificato addetto ai servizi di custodia di impianti
- Addetti all'assistenza personale
- Esperti legali in imprese

* Fenomeno per cui una professione evolve "copiando" un sottoinsieme di competenze dai set propri di altre professioni. Questo processo

Le professioni del futuro

Competenze da sviluppare per aumentare la resilienza.

Competenza

Abilità di base/Apprendimento attivo.

Comprendere le implicazioni di nuove informazioni per la soluzione di problemi presenti e futuri, e per i processi decisionali.

Abilità di base/Ascoltare attentamente.

Fare piena attenzione a quello che altri stanno dicendo, soffermandosi per capirne i punti essenziali, ponendo domande al momento opportuno ed evitando interruzioni inappropriate.

Abilità per la risoluzione dei problemi/Risolvere problemi complessi.

Identificare problemi complessi e raccogliere le informazioni utili a valutare possibili opzioni e trovare soluzioni.

Abilità sociali/Adattabilità.

La capacità di coordinare le proprie azioni a quelle degli altri.

Abilità sociali/Comprendere gli altri.

Comprendere le reazioni degli altri e il perché reagiscano in determinati modi.

Professioni che manterranno un indice basso di ibridazione

A fronte di ciò, ci sono invece professioni che manterranno quasi inalterato il proprio set di competenze da qui al 2030 (indice di ibridazione < 0,5). Le cinque figure con indice di ibridazione più basso sono:

- architetti;
- dentisti e odontostomatologi;
- avvocati;
- notai;
- psicologi clinici e psicoterapeuti.

Le applicazioni dello studio

- La metodologia sviluppata consente di **massimizzare la flessibilità dei modelli predittivi** e garantisce la possibilità di applicarne le potenzialità in base ad aree di business e cluster territoriali.
- Inoltre, il coinvolgimento di un alto numero di stakeholder dell'istruzione e del mercato del lavoro permette di fornire una **visione articolata dei fabbisogni di competenze** che saranno necessari nei prossimi anni, ottimizzando la definizione di misure di up-skilling/re-skilling in modo efficace e modularle in base alle esigenze dei singoli interlocutori.



Il percorso progettuale

- Partendo da questa prima edizione del rapporto, EY, Pearson e Manpower mirano a costituire un innovativo **Osservatorio permanente sul mercato del lavoro**.
- L'osservatorio sarà in grado di supportare attori pubblici e privati nella definizione di misure occupazionali, formative e educative calibrate in base ai temi di policy e alle esigenze dei mercati e delle imprese del prossimo futuro.





GRAZIE