

creative  
skills  
europe

Piattaforma europea per l'occupazione  
e la formazione nei settori dell'audiovisivo  
e dello spettacolo dal vivo

# FRUTTUOSE COOPERAZIONI ACCESSO ALLA FORMAZIONE ATTRAVERSO IL DIALOGO SOCIALE

Esempi di iniziative delle parti sociali a sostegno  
delle competenze e lo sviluppo della carriera  
nei settori creativi europei



## La serie Creative Skills Europe

5 pubblicazioni mirate per ispirare le imprese e i professionisti dei settori creativi europei a impegnarsi nella formazione e sviluppare soluzioni personalizzate per lo sviluppo delle competenze e la gestione della carriera.

- **Un passo avanti - Formazione per l'innovazione**

Buone pratiche da tutta Europa sullo sviluppo delle competenze a sostegno delle trasformazioni strutturali dei settori creativi

- **Una scommessa sicura - Formazione e sviluppo della forza lavoro**

Un toolbox per lo sviluppo di soluzioni HR a supporto dell'investimento in competenze nel settore creativo

- **È un nuovo mondo - Formazione nell'era digitale e per l'era digitale**

Esempi di programmi di formazione e strumenti di successo per i professionisti creativi nell'ambiente digitale

- **Unire le forze - Finanziare le nostre esigenze di formazione**

Raccomandazioni per lo sviluppo di programmi di finanziamento della formazione nel settore creativo

- **Cooperazioni fruttuose - Accesso alla formazione attraverso il dialogo sociale**

Esempi di iniziative delle parti sociali a sostegno dello sviluppo delle competenze e delle carriere nei settori creativi europei

Pubblicazioni preparate da Daphne Tepper, direttore del progetto, Creative Skills Europe

Layout: Laurence Dierickx

Pubblicato marzo 2019

*Questo progetto riceve il sostegno della Commissione europea.  
Questa pubblicazione riflette solo il punto di vista degli autori  
e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso  
che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.*



# Premessa

**G**arantire che i professionisti siano dotati delle giuste competenze per affrontare le sfide attuali e future è fondamentale, sia per la sopravvivenza delle imprese che per garantire una carriera individuale.

A livello europeo e nazionale, lo sviluppo delle competenze è stato posto al centro delle strategie di politica pubblica con l'obiettivo di combattere la disoccupazione e di salvaguardare la qualità e la competitività delle nostre economie.

I programmi di formazione professionale sono tuttavia campi d'azione complessi che richiedono il coinvolgimento di una varietà di soggetti interessati e una costante consapevolezza degli sviluppi e delle esigenze sul campo.

Creative Skills Europe, la piattaforma europea per l'occupazione e la formazione nei settori dell'audiovisivo e della performance dal vivo, è un progetto che mira a raccogliere informazioni e a sviluppare strumenti per aiutare il settore ad adeguare le proprie competenze alle realtà del settore.

Gestita da un partenariato di sindacati europei, organizzazioni dei datori di lavoro e organismi nazionali di qualificazione, Creative Skills Europe ha costruito l'intelligenza del settore sulle sue evoluzioni e le sue esigenze. Ha esaminato la possibilità di creare sinergie nazionali ed europee e di ispirare nuovi tipi di azioni, sia a livello aziendale che collettivo a livello settoriale. Il suo obiettivo era quello di orientare il dibattito sull'evoluzione delle esigenze di competenze nei nostri settori e di promuovere iniziative per rispondere a tali esigenze.

Dopo una prima fase di attività (2014-2016) che ha portato all'individuazione dei principali trend di impatto sulle capacità e competenze dei nostri settori, si è deciso di proseguire la collaborazione nell'ottica dei bisogni concreti che emergono dal campo.

Nel 2017-2018 sono stati organizzati quattro workshop tematici in diverse città europee sui temi dell'innovazione, della gestione delle risorse umane, dell'ambiente digitale e del ruolo del dialogo sociale.

Durante questi incontri, sono state condivise le informazioni disponibili sui nostri mercati del lavoro, sono state studiate analisi qualitative sulle principali tendenze e sono state presentate buone pratiche di soluzioni di competenze da parte degli stakeholder che rappresentano gli enti di istruzione e formazione, le istituzioni e i rappresentanti dell'industria.

I principali risultati di tali scambi sono presentati in questa serie di pubblicazioni.



# L'accesso alla formazione: una priorità per tutti

**L**a formazione professionale - iniziale e continua - a causa del suo impatto sullo sviluppo dei settori culturali e creativi, sulle opportunità occupazionali e sulle carriere individuali - è al centro delle preoccupazioni del dialogo sociale.

Sia le organizzazioni dei datori di lavoro che quelle dei lavoratori hanno interesse a che i professionisti del settore acquisiscano il giusto insieme di competenze al momento giusto nel corso della loro vita lavorativa.

Poiché i settori dell'audiovisivo e della performance dal vivo sono influenzati dalla globalizzazione e dalla digitalizzazione, che interessano quasi tutte le professioni che compongono la loro forza lavoro, lo sviluppo delle competenze è diventato una necessità per tutti i tipi di imprese e organizzazioni.

L'accesso alla formazione è anche una condizione chiave per garantire una carriera individuale che può conoscere impegni a progetto, al di fuori dei tradizionali rapporti di lavoro (lavoro autonomo, lavoro autonomo, freelance, ecc.).

Poiché il settore è in fase di trasformazione, i professionisti hanno bisogno di una capacità di "reinventarsi", di passare da una professione all'altra o di ampliare il proprio portafoglio di competenze per adattarsi a nuove realtà e/o ruoli, o per guadagnarsi da vivere quando una professione non è sufficiente.

Poiché un'ampia percentuale di professionisti dei settori culturali e creativi tende a cambiare datore di lavoro numerose volte nel corso di una carriera, le soluzioni in materia di competenze devono essere discusse a livello individuale, aziendale e settoriale.

In tutta l'Unione europea, i datori di lavoro e i sindacati hanno ricevuto un ruolo strategico nella sperimentazione e/o nell'attuazione di programmi di formazione professionale. Le parti sociali sono in generale strettamente associate ai programmi di formazione professionale e sono attori chiave nella promozione e nello sviluppo dell'apprendistato.

In un numero più limitato di paesi sono stati creati organismi settoriali specifici (consigli per le competenze, fondi per la formazione, osservatori, ecc. Monitorano gli sviluppi del settore, avviano discussioni in corso tra le principali parti interessate e avviano soluzioni di competenze che rispondono alle esigenze del settore.

Sono anche luoghi di incontro privilegiati tra l'industria e le istituzioni educative e importanti fonti di informazione per il grande pubblico sulle prospettive di carriera nell'industria creativa e culturale.

Finanziati da tasse, contributi dei datori di lavoro, fornitori di formazione e/o finanziamenti pubblici, di diverse dimensioni e con finalità diverse, a seconda del contesto nazionale, esistono modelli molto interessanti di impegno a livello settoriale nelle discussioni e nelle azioni di occupazione e formazione.

# Soluzioni per le competenze: ispirazioni da tutta Europa

## Il modello francese: una legislazione intersettoriale e un importante impegno delle parti sociali a livello settoriale

In Francia il sistema di formazione professionale affonda le sue radici in una legislazione adottata negli anni '70. L'ultima riforma, avviata con l'adozione della "legge per la libertà di scegliere il proprio futuro professionale" nel settembre 2018, è attualmente in fase di attuazione. Esso apporterà importanti cambiamenti al panorama istituzionale, nonché ai meccanismi di finanziamento e alla loro accessibilità.

In Francia quasi 32 miliardi di euro sono dedicati ogni anno alla formazione professionale. Una delle fonti di finanziamento (14,3 miliardi) proviene da un contributo obbligatorio dei datori di lavoro (0,55% del totale dei salari per le imprese con meno di 11 dipendenti e 1% del totale dei salari per le imprese più grandi) e da un'imposta di apprendistato (0,68% del totale dei salari per le imprese soggette a tale imposta). Nel nuovo sistema i due contributi saranno fusi in un unico contributo raccolto centralmente dall'URSSAF (che già riscuote i contributi previdenziali) prima di essere ridistribuito ad un organismo intersettoriale di nuova creazione (France Compétences) e poi a "Operatori di competenze" che coprono ogni settore economico. Oltre ai contributi legali obbligatori, le aziende contribuiscono anche su base volontaria con l'obiettivo di completare il piano di formazione stabilito ogni anno in linea con le loro esigenze. Poi trasferiscono il loro contributo al loro "Operatore di competenze". Le parti sociali del settore possono anche concludere accordi che prevedono contributi convenzionali. L'obiettivo è quello di costruire piani di formazione condivisi e di rispondere alle priorità formative che essi avranno individuato. Anche lo Stato e le Regioni contribuiscono al finanziamento della formazione professionale.

Per i settori culturali e creativi, l'organismo settoriale continuerà ad essere, dopo la riforma, AFDAS (con un portafoglio ampliato). AFDAS, guidata dalle parti sociali, gestisce da decenni i diritti e i programmi di formazione del settore. È stato fondamentale per promuovere i regimi trasversali nei confronti del settore, nonché per sviluppare strumenti settoriali specifici. Il futuro di alcuni di questi strumenti è ancora incerto, ma l'offerta di servizi e di orientamento alle imprese e ai professionisti sarà mantenuta. La nuova legge rafforzerà il ruolo delle parti sociali nel sistema di apprendistato.

Su un fronte più politico, i CPNEF SV e AV (Comitati Nazionali Congiunti per l'Impiego e la Formazione, rispettivamente per i settori Live Performance e Audiovisivo) si occupano dell'individuazione dei fabbisogni occupazionali e dell'evoluzione delle competenze, al fine di proporre soluzioni e di adeguare l'offerta di formazione iniziale e continua. Per realizzare tali missioni, pubblicano guide alle occupazioni dei settori, cruscotti statistici, studi prospettici, ecc.

A livello aziendale, le organizzazioni con almeno 300 dipendenti hanno l'obbligo di impegnarsi, almeno una volta ogni 3 anni, in trattative con i sindacati sulla pianificazione previsionale dell'occupazione e delle competenze (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC). L'obbligo è quello di negoziare, ma non necessariamente di raggiungere un accordo. Le aziende con meno di 300 dipendenti possono, naturalmente, avviare tali negoziati, se lo desiderano.

L'obiettivo di un accordo GPEC è quello di anticipare le evoluzioni socio-economiche, tecnologiche o organizzative dell'azienda e di adattare le competenze dei suoi dipendenti per far fronte a tali cambiamenti. L'emittente pubblica francese France Télévisions, ad esempio, ha negoziato e adottato un accordo GPEC. Il documento presenta una cartografia delle occupazioni permanenti all'interno dell'azienda, una proiezione delle trasformazioni previste nel periodo 2017-2020, per poi proporre una strategia di accompagnamento di tali trasformazioni.

**Per saperne di più:**

<https://www.afdas.com/>

<https://www.cpnefsv.org/>

<http://www.cpnef-av.fr/>

## Il modello belga: contratti collettivi integrati da fondi pubblici

In Belgio i contratti collettivi nei settori della produzione audiovisiva e cinematografica prevedono la riscossione dei contributi dei datori di lavoro (0,10% del totale degli stipendi) per l'occupazione e la formazione dei "gruppi a rischio". Questi "gruppi a rischio" sono definiti in senso lato e comprendono professionisti i cui lavori stanno cambiando o sono influenzati dalla tecnologia, giovani in cerca di lavoro, lavoratori più anziani, ecc.

Tali contributi sono gestiti e ridistribuiti da mediarte.be per i settori della produzione audiovisiva e cinematografica in Belgio e da Sociaal Fonds Podiumkunsten per il settore delle arti dello spettacolo e della musica nella Comunità fiamminga. Entrambe le organizzazioni sono governate dalle parti sociali.

Oltre a fornire e finanziare azioni di formazione, mediarte.be e Sociaal Fonds Podiumkunsten hanno sviluppato un portafoglio di attività (career coaching, sulla sicurezza e il benessere, sulla diversità, ecc.) finanziate da programmi generali, o attraverso accordi specifici con istituzioni pubbliche.

**Per saperne di più:**

<https://podiumkunsten.be>

<https://www.mediarte.be>

## Il modello britannico: organizzazioni guidate dall'industria e solide partnership

**N**el Regno Unito, due organizzazioni si concentrano sui bisogni di competenze dei settori culturali e creativi: Competenze creative e culturali (artigianato, patrimonio culturale, design, letteratura, letteratura, musica, arti dello spettacolo e arti visive) e ScreenSkills (animazione, film, giochi, televisione, VFX e tecnologia immersiva). Entrambe le organizzazioni lavorano a stretto contatto con i datori di lavoro, i sindacati e le altre parti interessate.

Creative & Cultural Skills offre opportunità di lavoro e di apprendimento nelle industrie creative. È un'associazione indipendente, fornisce consulenza e orientamento professionale, promuove apprendistati e offre attività per i giovani attraverso la rete di sostenitori dell'industria e dell'istruzione della National Skills Academy. Dal 2008, Creative & Cultural Skills ha creato oltre 7.000 tirocini creativi e ha fornito consulenza professionale a oltre 5 milioni di persone.

ScreenSkills fornisce intuizioni, sviluppo di carriera e altre opportunità per aiutare a crescere e sostenere la forza lavoro qualificata e inclusiva del settore dello schermo.

Il suo lavoro include:

- (1)** Identificare i gap di competenze - attuali e futuri - tra le industrie dello schermo e l'intero paese per fornire una base di prova per gli investimenti in competenze;
- (2)** Fornire informazioni sulle carriere;
- (3)** Percorsi professionali di mappatura e marcatura di qualità per migliorare la diversità di base e la preparazione al lavoro;
- (4)** Sostenere lo sviluppo in ogni fase della carriera professionale sullo schermo, anche attraverso il mentoring e l'offerta di borse di studio.

Oltre al sostegno dei contributi volontari dell'industria, è sostenuto dai fondi della Lotteria Nazionale del BFI che assegna i fondi della Lotteria Nazionale per realizzare il programma Future Film Skills del BFI. ScreenSkills riceve anche finanziamenti dall'Arts Council England per condividere competenze e migliori pratiche dallo schermo ad altre parti delle industrie creative.

Iniziative come la Theatre Workforce Review e la Workforce Development Strategy of UK Theatre and the Society of London Theatre, o il Digital Learning Centre for Creative Freelancers della Federation of Entertainment Unions sono altri buoni esempi del ruolo e dell'impatto che le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori possono avere nel campo della valutazione dei bisogni di competenze e della formazione professionale.

### Per saperne di più:

<https://ccskills.org.uk/>

<https://www.screenskills.com/>

<https://uktheatre.org/>

<https://www.feutraining.org/>

# Le cose da portare via e la via da seguire

## 1. Le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono attori chiave per la promozione della formazione professionale

**A** causa della loro connessione con il settore, della loro conoscenza delle principali tendenze che interessano il settore e della loro capacità di attuare e promuovere soluzioni in materia di competenze, le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori sono impegnate in tutta Europa in azioni di formazione professionale.

Si chiede loro di alimentare i programmi di istruzione iniziale e di partecipare attivamente ai programmi di formazione professionale. Sono invitati ad assumere un ruolo attivo nello sviluppo di apprendistati o tirocini e ad offrire opportunità di formazione continua al loro personale.

## 2. Le iniziative delle parti sociali in materia di formazione possono essere formalmente riconosciute per legge o negoziate nei contratti collettivi

**I**n alcuni paesi, come la Francia, il ruolo delle parti sociali nello sviluppo delle competenze e nell'apprendimento permanente è regolato da una legge generale integrata da accordi negoziati a livello settoriale.

In altri paesi, come il Belgio, i contratti collettivi prevedono il finanziamento di azioni di formazione continua attraverso i contributi dei datori di lavoro, che vengono poi gestiti e ridistribuiti da organismi di qualificazione pilotati dalle parti sociali.

Nel Regno Unito, i datori di lavoro del settore audiovisivo contribuiscono ai fondi per le competenze, concordati volontariamente dall'industria o negoziati al momento dell'introduzione di uno sgravio fiscale.

In tutta l'Unione europea i sistemi di apprendistato sono caratterizzati dal coinvolgimento delle parti sociali nella loro gestione e attuazione.

### 3. Le iniziative e i partenariati ad hoc possono anche rispondere a esigenze specifiche

**A**l di fuori degli accordi formali, anche le iniziative sviluppate dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, congiuntamente o separatamente, per rispondere alle esigenze a breve termine possono avere un grande impatto e costituire un interessante banco di prova per ulteriori azioni.

A livello locale, in particolare, i partenariati sono fondamentali per creare sinergie e mettere in comune le risorse.

La cooperazione tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori può anche portare ad una migliore accettazione dell'offerta formativa, ad azioni formative più pertinenti e ad iniziative che tengono conto sia delle esigenze dell'impresa che delle singole carriere.

### 4. La cooperazione a livello aziendale può essere importante anche per migliorare l'accesso alla formazione

**L**e discussioni tra la direzione e i lavoratori a livello aziendale sullo sviluppo delle competenze sono infine molto importanti da mantenere per essere sicuri:

- (1) i diritti individuali di formazione, quando esistono, sono rispettati;
- (2) programmi di formazione obbligatori (ad esempio nel settore della salute e della sicurezza);
- (3) i lavoratori sono accompagnati nel corso della loro carriera;
- (4) e le esigenze formative dell'azienda sono riconosciute e soddisfatte.

Tali discussioni possono svolgersi in un ambiente più o meno formale, ma, a prescindere dal formato scelto, le cooperazioni tra dirigenti e sindacati costituiranno un elemento essenziale per approfondire la formazione nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo e per offrire opportunità di formazione pertinenti e accessibili ai professionisti di tali settori.

**Creative Skills Europe, la piattaforma europea per l'occupazione e la formazione nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, è un progetto congiunto guidato dalle parti sociali dei comitati di dialogo sociale dell'UE nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo:**

- CEPI - Associazione europea della produzione audiovisiva
- UER - Unione europea di radiodiffusione
- EFJ - Federazione europea dei giornalisti
- EURO-MEI - settore dei media, dello spettacolo e delle arti di UNI Europa
- FIA - Federazione internazionale degli attori
- FIM - Federazione Internazionale dei Musicisti
- Pearle\* - Spettacolo dal vivo in Europa, Lega europea delle associazioni dei datori di lavoro delle arti dello spettacolo

**Creative Skills Europe beneficia anche del sostegno e delle competenze delle seguenti organizzazioni nazionali:**

- mediarte.be, Fonds Social du Secteur Audiovisuel & Fonds Social de la Production de films / Sociaal Fonds voor de Audiovisuele sector & Fonds voor de filmproductie (Belgio)
- Sociaal Fonds Podiumkunsten (Belgio)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Audiovisuel (Francia)
- Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Spectacle Vivant (Francia)
- GOC, Centro di esperti per le industrie creative (Paesi Bassi)
- ScreenSkills (Regno Unito)
- Creative & Cultural Skills (Regno Unito)
- Centro servizi di orientamento professionale e trasferimento dell'Università delle Arti di Berlino (Germania)
- Società tecnica teatrale tedesca / Deutsche Theater-technische Gesellschaft DTHG (Germania)
- Kulturakademin (Svezia)

*Con il sostegno finanziario della Commissione europea*





Piattaforma europea per l'occupazione e la formazione  
nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo