

creative
skills
europe



**Quadro d'azione europeo
sulle competenze**
nei settori dell'audiovisivo
e dello spettacolo dal vivo

Giugno 2023

Quadro d'azione europeo sulle competenze nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo

Sommario

1

Introduzione

2

L'ambiente digitale : adattamento e innovazione

3

Accompagnare le transizioni : attractivity, inclusivity and sustainability

4

Accesso alla formazione per tutte le persone : il ruolo del dialogo sociale, la necessità di politiche sociali, il potenziale delle iniziative di livello settoriale, e le opportunità di cooperazione a livello dell'UE

Crediti

Illustrazioni
Chez Gertrud

Graphic design
Amélie Clément

Il presente Quadro d'azione nasce dai comitati di dialogo sociale settoriale dell'UE per i settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo. È stato adottato nel giugno 2023 da : Pearle, EBU, EFJ, FIA, FIM e UNI-MEI.



Co-finanziato dall'Unione Europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea. L'Unione Europea non può essere ritenuta responsabile.



Cofinanziato
dall'Unione europea

1

Introduzione



1

Introduzione

Da diversi anni le parti sociali dei comitati di dialogo sociale dell'UE per i settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo si impegnano a discutere e promuovere l'importanza della formazione professionale e dell'acquisizione di competenze. Dal 2012 attuano progetti comuni di ricerca e di azione in questo ambito.

Nel 2014 è stata creata la Piattaforma europea per l'occupazione e la formazione nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, denominata anche « Creative Skills Europe ».

Da allora, ha prodotto studi e articoli tematici, organizzato eventi in tutta Europa e online, e creato una solida rete di organizzazioni del settore, al centro della quale risiedono i consigli nazionali per le competenze settoriali (guidati dalle parti sociali nazionali) e simili organizzazioni, nei paesi in cui queste sono presenti.

Dopo anni di collaborazione, le parti sociali europee hanno deciso di mettere a frutto le loro esperienze e conoscenze per redigere un Quadro d'azione europeo sulle competenze nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, allo scopo di promuovere in Europa dialoghi, scambi, conoscenze, sviluppo e acquisizione di competenze in vista dei cambiamenti in atto e futuri che riguardano la società, l'economia e lo specifico settore di riferimento.

I settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo e le parti sociali europee

Nel 1998 la Commissione europea ha deciso di istituire dei comitati di dialogo settoriale dedicati alla promozione del confronto tra le parti sociali a livello europeo¹.

Il comitato di dialogo sociale europeo del settore dello spettacolo dal vivo è stato fondato nel 1999, mentre il comitato di dialogo sociale del settore dell'audiovisivo nel 2004.

La partecipazione al dialogo sociale settoriale è volontaria e condizionata dalla « rappresentatività »². La « rappresentatività » delle parti sociali che compongono i comitati di dialogo sociale dei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo viene rivista con regolarità dall'Eurofound, su mandato della Commissione europea.

1. [Decisione della Commissione del 20 maggio 1998 98/500/EC](#)

2. Affinché le organizzazioni siano riconosciute come parti sociali rappresentative europee, esse devono :
(1) essere collegate a specifici settori o categorie e disporre di un'organizzazione a livello europeo ;
(2) essere composte da organizzazioni che, a loro volta, formino parte integrante e riconosciuta delle strutture delle parti sociali degli Stati membri, siano abilitate a negoziare accordi e siano rappresentative in più Stati membri ;
(3) disporre di strutture adeguate a garantire la loro effettiva partecipazione all'attività dei comitati di dialogo settoriale europei.

Gli studi più recenti relativi ai due settori risalgono al 2021³. È importante notare, tuttavia, che le iscrizioni alle varie organizzazioni sono talvolta più ampie rispetto agli ambiti coperti dagli studi (membri al di fuori dell'Europa, membri associati ecc.).

Il comitato di dialogo sociale del settore dello spettacolo dal vivo è formato, per quanto riguarda i datori di lavoro, da Pearle* - Live Performance Europe, ossia la « Performing Arts Employers Association League Europe », e dalla European Arts and Entertainment Arts Alliance (EAEA) in rappresentanza dei lavoratori, della quale fanno parte, a loro volta, la International Federation of Actors (FIA), la International Federation of Musicians (FIM) e UNI Europa Media, Entertainment & Arts (EURO-MEI).

Il comitato di dialogo sociale del settore dell'audiovisivo è formato, per conto dei lavoratori, dalla EAEA e dalla European Federation of Journalists (EFJ), mentre i datori di lavoro sono rappresentati dalla European Broadcasting Union (EBU), dall'Association of Commercial Television and Video on Demand Services in Europe (ACT), dalla Association of European Radios (AER), dalla European Audiovisual Production Association (CEPI) e dalle International Federation of Film Producers Associations (FIAPF).

La cooperazione tra i due comitati è iniziata molto presto, poiché molti professionisti, nel corso della loro carriera, lavorano in entrambi i settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, e inoltre la condivisione di esperienze e risorse si rivelava utile ai fini dello sviluppo delle competenze. La partecipazione attiva delle varie parti sociali nelle diverse fasi del progetto e nello sviluppo della piattaforma « Creative Skills Europe » ha poi subito variazioni nel tempo.

L'attuale Quadro d'azione sulle competenze è stato redatto e avallato da Pearle*, EBU, EFJ, FIA, FIM e EURO-MEI. Le altre parti sociali del comitato del settore audiovisivo sono caldamente invitate a prendere in considerazione l'approvazione del documento e/o a partecipare alle attività dell'iniziativa Creative Skills Europe quando ciò sia importante per loro e per la loro iscrizione in qualità di membri.

Metodologia

Ai fini della preparazione del Quadro d'azione, le parti sociali europee si sono basate sui dati e sulle informazioni coltate nel corso dell'ultimo anno tramite la partnership Creative Skills Europe⁴, nonché sugli scambi periodici con i loro rispettivi membri.

Per far sì che il testo riflettesse gli sviluppi più recenti e le tendenze e le esigenze di chi lavora sul campo, tra marzo e giugno 2022 sono stati organizzati degli incontri tematici online, in cui sono state consultate le organizzazioni partner, in particolare i consigli nazionali per le competenze settoriali e le organizzazioni professionali

3. Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations : Audiovisual sector](#), Sectoral social dialogue series, Dublino e Eurofound (2021), [Representativeness of the European social partner organisations : Live performance sector](#), Sectoral social dialogue series, Dublino.

4. Consultare la Pubblicazione del 2026 [« Tendenze e competenze nel settore dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo europeo »](#), la serie di pubblicazioni tematiche del 2019 in materia di « formazione per l'innovazione », « formazione e sviluppo della forza lavoro », « finanziare le nostre esigenze di formazione », « formazione nell'era digitale e per l'era digitale » e « accesso alla formazione attraverso il dialogo sociale », nonché [le risorse online del 2021 relative alle « competenze digitali »](#).

specializzate di tutta Europa. Sono poi state condotte consultazioni bilaterali aggiuntive con gli stakeholders più importanti del settore, fino al completamento della redazione del testo del Quadro d'azione nell'aprile 2023.

Obiettivi

L'obiettivo generale del Quadro d'azione consiste nel migliorare l'interesse, la qualità, l'accessibilità e la partecipazione all'apprendimento permanente dei professionisti dei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo su tutto il territorio dell'Unione Europea.

Il Quadro d'azione affronta le sfide occupazionali, sociali ed economiche più impellenti del settore, le quali possono essere attenuate per mezzo di soluzioni incentrate sulla formazione e le competenze : l'impatto e le opportunità dell'era digitale, la necessità urgente di una transizione verde, le conseguenze delle crisi recenti (Covid-19, energia, guerra in Ucraina ecc.) sul settore e la relativa forza lavoro e sulle relazioni col pubblico, le garanzie per i percorsi di carriera e il miglioramento della qualità del lavoro, la necessità di aprire nuove vie di accesso al settore e di diversificare i profili, e così via.

Il Quadro d'azione esamina anche le principali sfide che riguardano lo sviluppo e l'accesso alla formazione nei settori culturali e creativi nel loro complesso ; si tratta di un settore al quale appartengono, in maggioranza, microimprese, PMI e un numero ampissimo e crescente di professionisti autonomi.

Il documento illustra i valori condivisi, gli obiettivi comuni e gli impegni congiunti delle parti sociali europee di entrambi i settori a sostegno dello sviluppo delle competenze. Inoltre, incoraggia l'uso di buone pratiche e affronta vari ambiti d'azione a livello nazionale ed europeo.

Diffusione di informazioni, attuazione e monitoraggio

Il Documento di lavoro dei servizi della Commissione sul funzionamento e sul potenziale del dialogo sociale settoriale a livello europeo (2010) afferma che « *i testi di orientamento (quadri d'azione, linee guida, codici di condotta, orientamenti politici) adottati dalle parti sociali europee, sebbene non vincolanti, richiedono un follow-up e il loro avanzamento in termini di attuazione va monitorato costantemente* ».

Analogamente, la Comunicazione di gennaio 2023 sul dialogo sociale, recentemente pubblicata, evidenzia che : « *La Commissione continuerà a promuovere altri risultati quali quadri d'azione, apprendimento reciproco o documenti di orientamento, e a incentivare le parti sociali europee a svilupparne e approfondirne di nuovi in risposta alle sfide emergenti.* »

Le parti sociali si impegnano a diffondere e promuovere il Quadro d'azione e le relative raccomandazioni nei confronti dei loro rispettivi membri, nonché nei confronti degli stakeholders nel loro complesso in tutti gli Stati membri dell'UE.

Negli anni a venire le parti sociali si impegnano a monitorare con regolarità i progressi in termini di pertinenza, qualità e accessibilità delle opportunità di apprendimento permanente nei settori europei dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo.

Almeno ogni tre anni dovrà essere eseguito un riesame formale del monitoraggio.

Quadro strategico dell'UE e sinergie con altre iniziative

Il 2023 è l'Anno europeo delle competenze⁵. Nel corso dell'anno, « *la Commissione, il Parlamento europeo, gli Stati membri, le parti sociali, i servizi per l'impiego pubblici e privati, le camere di commercio e industria, gli enti di istruzione e formazione, i lavoratori e le imprese collaboreranno per promuovere lo sviluppo delle competenze, migliorando così le opportunità professionali e di vita per le persone* ».

L'obiettivo complessivo dell'anno, come indicato dall'Agenda delle competenze per l'Europa⁶ in termini più generali, è quello di « *far sì che l'Europa divenga più competitiva attraverso il potenziamento della sua forza lavoro e garantire che le trasformazioni verde e digitale e la ripresa economica avvengano in modo socialmente giusto ed equo* ».

L'Agenda delle competenze per l'Europa consiste in un programma di cinque anni adottato nel 2020 con lo scopo di aiutare le singole persone e le imprese ad aumentare e migliorare le competenze e a metterle in atto :

(1) rafforzando la competitività sostenibile, come indicato nel Green Deal europeo⁷ ;

(2) garantendo l'equità sociale attraverso l'attuazione del primo principio del Pilastro europeo dei diritti sociali⁸ : l'accesso all'istruzione, alla formazione e all'apprendimento permanente per chiunque e su tutto il territorio dell'UE ;

(3) costruendo resilienza come reazione alle crisi, sulla base degli insegnamenti della pandemia COVID-19.

Tali obiettivi sono interamente in linea con gli scopi perseguiti dalle parti sociali europee nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo e sono espressi nelle considerazioni e raccomandazioni proposte dall'attuale Quadro d'azione sulle competenze.

5. Per maggiori informazioni sull'Anno europeo delle competenze 2023, consultare : https://year-of-skills.europa.eu/index_en

6. Per maggiori informazioni sull'Agenda per le competenze per l'Europa : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

7. Per informazioni sul Green Deal europeo, consultare : https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

8. Per maggiori informazioni sul Pilastro europeo dei diritti sociali : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>

Il Quadro d'azione e le relative azioni di monitoraggio serviranno anche ad alimentare il lavoro del partenariato su vasta scala dedicato alle competenze nell'ecosistema dei settori culturali e creativi costituito nell'ambito del Patto per le competenze⁹. Il Patto per le competenze è una delle azioni faro dell'Agenda per le competenze per l'Europa. Si tratta di un'iniziativa promossa dalla Commissione europea, che introduce un modello condiviso di impegno per gli operatori pubblici e privati in tutta l'Unione Europea al fine di stimolare la riqualificazione e l'aggiornamento delle competenze della forza lavoro in più ecosistemi industriali.

Le parti sociali europee e i consigli nazionali per le competenze settoriali e gli enti equivalenti, con i quali esse instaurano un partenariato tramite Creative Skills Europe, sono tra i leader del Partenariato su vasta scala per le competenze nei settori culturali e creativi (LSP CCI). I Partenariati su vasta scala per le competenze hanno un ruolo centrale nell'attuazione del Patto per le competenze¹⁰.

Il Partenariato LSP CCI è stato lanciato il 28 aprile 2022 riunendo diversi stakeholders legati all'ecosistema dei settori culturali e creativi, tra cui le parti sociali dei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, allo scopo di « *definire un modello condiviso per lo sviluppo delle competenze nell'UE, condividere le risorse e impegnarsi in iniziative concrete di riqualificazione e aggiornamento delle competenze nei settori culturali e creativi* ». Per le parti sociali nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo, il Partenariato LSP CCI rappresenta una grande opportunità di dialogare e collaborare con gli stakeholders di altri sotto-settori culturali e creativi, di mettere in comune le capacità e le risorse disponibili per far progredire le opportunità di formazione professionale nell'intero ecosistema, e di contribuire al posizionamento dei settori culturali e creativi nei dibattiti sulle politiche generali dell'UE.

Nei prossimi mesi e anni, le parti sociali europee continueranno a cooperare con le istituzioni e le iniziative dell'UE per contribuire a promuovere la definizione di politiche in materia di sviluppo delle competenze. Pertanto, esse amplieranno e approfondiranno il ruolo chiave delle parti sociali nella governance e nell'attuazione delle strategie per le competenze settoriali a livello nazionale e regionale.

9. Sito web del Patto per le competenze : https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_en

10. Per consultare l'elenco dei partenariati su vasta scala nei vari ecosistemi e scaricare i rispettivi documenti di finanziamento, visitare : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1534&langId=en>



2

L'ambiente
digitale

2

L'ambiente digitale : adattamento e innovazione

Contesto

Il passaggio al digitale ha trasformato la nostra vita e le nostre società. Ha modificato il modo e i luoghi in cui lavoriamo, le modalità di acquisto di beni e servizi, il modo in cui ci informiamo e accediamo ai media e ai contenuti culturali, in cui entriamo in contatto gli uni con gli altri, in cui acquisiamo conoscenze e apprendiamo nuove competenze, e così via.

Il miglioramento del livello di competenze digitali in Europa è una priorità dell'Unione europea. La Commissione europea ha fissato degli obiettivi specifici nell'Agenda per le competenze per l'Europa. Nel dicembre del 2022 le istituzioni europee hanno sottoscritto una Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali¹ che ha lo scopo di « *mettere le persone al centro della trasformazione digitale* », promuovere un uso della tecnologia che « *non lasci indietro nessuno* » e « *dia a ogni persona la possibilità di adattarsi ai cambiamenti introdotti dalla digitalizzazione del lavoro attraverso il miglioramento delle competenze e la riqualificazione professionale* ».

Il passaggio al digitale ha anche indotto enormi trasformazioni per gli stakeholders dei settori creativi e culturali che hanno dovuto, e devono tutt'oggi, adattare e/o trasformare i loro modelli gestionali ed economici, nonché il modo in cui conducono le loro attività quotidiane, e persino talvolta ripensare nel complesso ciò che creano e come raggiungono i pubblici attuali e nuovi attraverso le tecnologie e gli strumenti digitali.

Negli ultimi anni la velocità e l'impatto del passaggio al digitale hanno subito una sostanziale accelerazione a causa della pandemia di Covid-19, favorendo le trasformazioni del settore e l'adozione di nuove pratiche.

Le competenze per l'ambiente digitale sono importanti e necessarie per tutti i sotto-settori che compongono i settori creativi e culturali, così come per tutte le occupazioni. Non tutte le organizzazioni, tuttavia, si trovano nella stessa fase della « trasformazione digitale » e non tutti i sotto-settori/professionisti necessitano di acquisire lo stesso insieme di competenze.

In ultimo, ma non meno importante, l'ambiente digitale non deve essere considerato solamente come una sfida per i settori culturali e creativi, ma anche come un'eccezionale opportunità di ampliare la propria portata e creatività, nonché come un mezzo formidabile con cui veicolare un maggiore accesso alla formazione per la condivisione di soluzioni formative.

1. Per consultare la Dichiarazione sui diritti e i principi digitali : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/european-declaration-digital-rights-and-principles>

Azioni consigliate

1

Accompagnare le organizzazioni e i professionisti nella comprensione della fase di « trasformazione digitale » in cui si trovano e delle loro esigenze specifiche.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ sessioni informative sulle varie dimensioni dell'ambiente digitale e delle fasi della trasformazione digitale ;
- ▶ mappatura delle risorse digitali e condivisione di quelle esistenti ;
- ▶ sessioni di coaching individuali o aziendali con esperti di digitalizzazione ;
- ▶ apprendimento tra pari in collaborazione con altre organizzazioni di settore che si trovano in fasi diverse della « trasformazione digitale » .

2

Sviluppare un catalogo formativo per l'acquisizione di competenze nell'ambiente digitale.

Esempi di possibili argomenti di formazione :

- ▶ comunicazione e branding digitali ;
- ▶ ampliamento del pubblico nell'era digitale ;
- ▶ strumenti digitali per la vendita dei biglietti e la contabilità ;
- ▶ flussi e processi di lavoro digitali ;
- ▶ preservazione digitale.

3

Sostenere il settore nello sviluppo delle proprie infrastrutture e della capacità di innovazione nel lungo termine.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ rendere il settore più attraente per i professionisti informatici (sviluppatori back-end, analisti di dati ecc.) ;
- ▶ costituire partenariati con istituti di istruzione iniziale nel settore informatico ;
- ▶ condividere risorse e competenze per lo sviluppo di prototipi digitali ;
- ▶ promuovere la costituzione di partenariati intersettoriali e programmi di formazione tra i settori culturali e creativi e altri settori (dell'informatica, del design, della salute, della sanità, dei trasporti ecc.) al fine di stimolare innovazione e sinergie.

4

Aiutare il settore ad acquisire le conoscenze e le competenze necessarie per sostenere la propria azione, esplorare nuovi percorsi creativi, adattarsi e crescere nell'ambiente digitale.

Esempi di possibili argomenti di formazione e azioni :

- ▶ strumenti digitali per la creazione di contenuti ;
- ▶ lotta alla disinformazione ;
- ▶ lotta ai troll e alle molestie online ;
- ▶ lotta alla violazione dei diritti d'autore ;
- ▶ comprensione delle blockchain e degli NFT ;
- ▶ sperimentazione di realtà virtuale per la creazione, la ripetizione, la produzione, la formazione ecc. ;
- ▶ riflessioni e miglioramento della complementarità tra le esperienze « dal vivo » e « digitali » ;
- ▶ sviluppo di piattaforme di e-learning per rispondere alle esigenze specifiche dei professionisti del settore.

Per tutte le azioni elencate, si consiglia di dare priorità allo sviluppo e all'utilizzo di risorse open source, quando ciò sia possibile.

Accompagnare le transizioni **3**



3

Accompagnare le transizioni : attrattività, inclusività e sostenibilità

Contesto

I settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo sono influenzati dal passaggio al digitale, ma sono anche stati fortemente colpiti dalle conseguenze della pandemia Covid-19 e dalla recente crisi derivante dalla guerra in Ucraina. La necessità di adottare pratiche più sostenibili per l'ambiente e aumentare l'inclusività richiede che il settore, così come il resto delle nostre società, attui una transizione verso nuove modalità di lavoro. Tali processi di transizione verso un settore più resiliente, green ed equo richiedono, ovviamente, cambiamenti profondi e, talvolta, radicali che non possono essere affrontati solamente per mezzo della formazione e dello sviluppo delle competenze. Ciononostante, la formazione deve essere considerata come il primissimo passo verso le trasformazioni, così come lo è l'utilizzo di finanziamenti pubblici per promuovere l'adesione alla formazione su temi quali la parità di genere, la prevenzione della violenza e delle molestie o la transizione verde dei settori.

In primo luogo, a partire dalla crisi causata dal Covid-19, i settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo sono sottoposti a importanti carenze di forza lavoro e dalla mancanza di professionisti competenti in molte posizioni lavorative, specialmente in quelle tecniche. Affinché i settori riguadagnino la loro attrattività, o per riqualificare o aggiornare le competenze dei professionisti affinché questi abbiano accesso a nuovi ruoli, occorre una revisione e un adattamento dei processi di assunzione e avanzamento di carriera e lo sviluppo di nuovi strumenti e soluzioni. Si tratta di un'occasione per ripensare e aprire nuove vie di ingresso al settore e sperimentare nuovi processi di acquisizione e riconoscimento delle competenze.

In secondo luogo, ha oramai acquisito un ruolo centrale la riduzione dell'impatto ecologico nei settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo e nel resto delle società. Riduzione dell'impronta di carbonio, risparmio energetico, diminuzione dei rifiuti e riciclaggio, incentivazione della mobilità intelligente ecc. richiedono un cambiamento di mentalità, investimenti in infrastrutture, nonché l'acquisizione di nuove competenze in tutte le professioni. La sostenibilità ambientale deve perciò diventare una priorità in termini di formazione, sia nell'istruzione iniziale che nella formazione permanente, in aula come sul posto di lavoro.

In terzo luogo, le opportunità di formazione devono rispettare la neutralità di genere ed essere egualmente accessibili per tutte le persone, per i professionisti provenienti da diversi background culturali e sociali, etnie e religioni, con o senza disabilità o bisogni speciali ecc. L'accesso alla formazione non deve essere discriminatorio e i piani formativi devono essere progettati e offerti tenendo in considerazione tale principio di parità.

La formazione deve essere usata come uno strumento per assicurarsi che tutti i professionisti dispongano della necessaria competenza e conoscenza dei concetti, delle leggi e dei regolamenti che regolano la parità, la non discriminazione e la prevenzione della violenza e delle molestie. Ciò può manifestarsi sotto varie forme : da sessioni informative generiche a programmi mirati per reclutatori o persone fidate sul posto di lavoro.

Infine, la salute e la sicurezza sono argomenti di formazione ovviamente indispensabili per promuovere l'attrattività e la sostenibilità, e occorre continuare a offrirli in modo prioritario in tutte le professioni e organizzazioni. Nei due settori dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo le parti sociali europee hanno sviluppato, in collaborazione con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro e col sostegno finanziario dell'Unione europea, degli strumenti online interattivi per la valutazione dei rischi¹. Si tratta di strumenti estremamente utili, adattabili al contesto e alla legislazione nazionali, e che possono anche essere utilizzati come strumenti di formazione.

1. Accedere agli strumenti OIRA per [i luoghi adibiti a spettacoli dal vivo](#) e le [produzioni di spettacoli dal vivo](#), e per lo strumento OIRA per le [produzioni audiovisive](#).

Azioni consigliate

1

Informare riguardo alle opportunità di lavoro e diversificare i percorsi di ingresso nel settore.

Esempi di possibili argomenti di formazione e azioni :

- ▶ effettuare la mappatura del fabbisogno di competenze e individuare le professioni caratterizzate da carenza di personale ;
- ▶ informare in merito alla varietà di occupazioni nel settore e i profili di competenze a esse associati, con particolare attenzione per le professioni con carenza di personale ;
- ▶ progettare e segnalare soluzioni formative per attrarre un maggior numero di candidati e facilitare l'accesso alle professioni con carenza di personale.
- ▶ sviluppare e promuovere l'apprendistato ;
- ▶ costituire partenariati con diversi istituti di formazione (istruzione professionale e superiore, specifica del settore e di altri settori ecc.) ;
- ▶ promuovere il riconoscimento reciproco dei percorsi di formazione e delle relative competenze in tutti i paesi dell'UE al fine di facilitare la mobilità professionale.

2

Sviluppare programmi di formazione in materia di sostenibilità ambientale

Esempi di possibili argomenti di formazione e azioni :

- ▶ come sviluppare un cambiamento di mentalità : partire dalle conoscenze per includere la sostenibilità nella pratica quotidiana ;
- ▶ valutare l'impatto ambientale (calcolatori di emissioni di carbonio, liste di controllo della sostenibilità ecc.) ;
- ▶ sensibilizzare e comunicare con i pubblici (evitare l'uso di carta e altre azioni per la riduzione dei rifiuti, incentivazione all'uso dei trasporti pubblici, economia circolare ecc.) ;
- ▶ l'impatto ambientale delle tecnologie digitali ;
- ▶ creare certificazioni verdi per i professionisti del settore ;
- ▶ definire i profili professionali e i relativi programmi formativi per « esperti ambientali » o « consulenti ambientali » .

Azioni consigliate

3

Rivedere i processi di assunzione e sensibilizzare sulla parità e la diversità.

Esempi di possibili argomenti di formazione :

- ▶ neutralità di genere nei processi di assunzione (ruoli lavorativi, annunci di lavoro, criteri di valutazione ecc.) ;
- ▶ pregiudizio inconscio per i dirigenti e i reclutatori ;
- ▶ sessioni di formazione sulla diversità (affrontare il tema della diversità nel pubblico, sul palco e nella forza lavoro) ;
- ▶ sessioni di formazione sulla parità di genere (compresa l'intersezionalità, ovvero forme di discriminazione e marginalizzazione che si sovrappongono) ;
- ▶ strategie e azioni di comunicazione inclusiva ;
- ▶ prevenzione della violenza, delle molestie, comprese quelle sessuali, e dei comportamenti sessisti sul luogo di lavoro.

4

Riesaminare l'offerta formativa al fine di garantire che essa sia equamente accessibile e interessante per tutte le persone.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ garantire l'accessibilità fisica a tutte le strutture formative ;
- ▶ garantire l'accessibilità digitale a tutte le azioni e le risorse formative online ;
- ▶ diversificare l'offerta formativa allo scopo di renderla accessibile alla maggior parte delle persone in termini di orari e luoghi, tenendo anche conto dei professionisti che hanno compiti di assistenza, vivono al di fuori dei centri urbani, lavorano part-time o a progetto ecc.
- ▶ consultare diversi gruppi di professionisti nell'individuazione dei fabbisogni di formazione e nella progettazione dell'offerta formativa (in termini di genere, etnia, religione, background sociale, età, orientamento sessuale ecc.).



4

**Accesso alla
formazione
per tutte
le persone**

4

Accesso alla formazione per tutte le persone

Il ruolo del dialogo sociale, la necessità di politiche sociali, il potenziale delle iniziative di livello settoriale, e le opportunità di cooperazione a livello dell'UE

Contesto

L'ecosistema culturale e creativo è formato da una grande maggioranza di imprese di piccole o piccolissime dimensioni e, per una grandissima parte, da lavori a progetto e prestazioni di professionisti autonomi.

Ciascuna delle parti coinvolte nell'ecosistema culturale e creativo fa affidamento sulla vitalità e la qualità delle altre, nonché sul ruolo chiave delle organizzazioni e istituzioni più grandi del settore nell'offrire sostegno al cambiamento e all'apertura di nuove opportunità per tutti gli stakeholders.

Per continuare a esistere ed essere competitivi in un contesto e settore sempre più globalizzato, e in ragione di un ruolo sempre più centrale della sovranità economica europea, i settori culturali e creativi europei devono offrire ai loro lavoratori di talento locali ed europei opportunità di aggiornamento delle competenze e prospettive di carriera, comprese prospettive di transizione e riqualificazione quando necessario.

I partenariati e la condivisione delle risorse nei settori creativi e culturali, in stretta collaborazione con gli erogatori di istruzione, costituiscono un percorso di azione ovvio e dimostrato in un settore diversificato e frammentato come il nostro. Il partenariato su vasta scala nell'ecosistema dei settori culturali e creativi, istituito in aprile 2022 in base al Patto per le competenze, costituisce un utile veicolo in tale ambito.

La condivisione di informazioni e di dati relativi ai fabbisogni di formazione e alle soluzioni formative, e la successiva trasformazione degli stessi in programmi di formazione permanente, devono diventare una pratica diffusa.

Occorre anche incoraggiare e rendere possibile l'apertura dei piani formativi esistenti a un maggior numero di partecipanti, compresi i lavoratori autonomi. In tutti i paesi europei devono essere sviluppati piani di finanziamento e soluzioni operative.

Azioni consigliate

1

Cambiare la mentalità nei confronti dell'apprendimento permanente.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ evidenziare il fatto che i cicli della conoscenza stanno diventando più brevi e che l'apprendimento permanente è necessario per tutti i professionisti, in particolare nei settori creativi ;
- ▶ convincere i datori di lavoro e i lavoratori che la formazione deve essere vista come un investimento e che è necessario individuare soluzioni che consentano ai lavoratori di dedicare tempo alla formazione, a prescindere dall'occupazione e dalla dimensione delle organizzazioni ;
- ▶ sviluppare azioni e campagne di comunicazione sull'importanza della formazione per i professionisti del settore e rendere visibili e facilmente accessibili le opportunità di formazione.

2

Sviluppare un'offerta formativa accessibile a tutte le persone dell'ecosistema

Esempi di possibili azioni :

- ▶ incoraggiare le organizzazioni di grandi dimensioni, anche mediante la cooperazione con enti formativi, ad aprire le loro azioni di formazione ai lavoratori autonomi facenti parte dell'ecosistema ;
- ▶ sviluppare iniziative a livello settoriale per la condivisione di risorse umane e finanziarie, al fine di effettuare una mappatura dei fabbisogni di competenze, monitorare e prevedere le evoluzioni, nonché creare un'offerta formativa più ricca e interessante per i professionisti e le organizzazioni del settore ;
- ▶ stimolare iniziative congiunte tra le organizzazioni dell'audiovisivo e dello spettacolo dal vivo e, se possibile, di altri sotto-settori culturali e creativi, al fine di condividere risorse formative e sviluppare programmi e risorse pilota.

Azioni consigliate

3

Sperimentare modelli di formazione « pratica » strutturati e di maggiore qualità.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ centralizzare e pubblicare offerte di tirocinio e apprendistato in una determinata regione/paese/sotto-settore ecc. ;
- ▶ concordare e monitorare i risultati dell'apprendimento delle attività formative pratiche ;
- ▶ sviluppare l'apprendimento pratico per l'aggiornamento delle competenze dei professionisti, specialmente al fine di coprire posizioni lavorative nelle professioni con carenza di personale ;
- ▶ usufruire di programmi di finanziamento pubblico per l'assunzione di tirocinanti, apprendisti, giovani che non hanno un lavoro né seguono un percorso scolastico o formativo (NEET), o per l'adesione a moduli formativi specifici, per esempio in materia di integrazione professionale o imprenditorialità.

4

Formalizzare il diritto alla formazione all'interno delle organizzazioni, mediante il dialogo sociale settoriale, e sfruttare i sistemi dei crediti accademici quando opportuno.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ concordare e monitorare con regolarità i piani formativi all'interno delle organizzazioni ;
- ▶ promuovere il dialogo sociale settoriale come strumento per offerte formative sostenibili e interessanti, anche mediante l'istituzione di consigli nazionali per le competenze settoriali o enti simili ;
- ▶ prendere in considerazione la creazione di fondi per la formazione settoriale allo scopo di incoraggiare la condivisione delle risorse ;
- ▶ sostenere l'adozione di sistemi generali di crediti accademici o una maggiore adesione da parte dei professionisti del nostro settore quando tali sistemi esistono, anche per facilitare la mobilità intersettoriale.

Azioni consigliate

5

Usufruire nel miglior modo possibile delle opportunità europee di cooperazione e finanziamento.

Esempi di possibili azioni :

- ▶ incoraggiare il partenariato transfrontaliero, interregionale, bilaterale e multilaterale di qualsiasi tipo al fine di stimolare l'apprendimento tra pari, la condivisione di conoscenze e risorse, in particolare nei paesi europei in cui l'offerta di formazione permanente è scarsa o assente nel nostro settore di riferimento ;
- ▶ sperimentare, mediante progetti e partenariati a livello europeo, programmi e strumenti di formazione più agili che non possono necessariamente essere sviluppati all'interno di schemi nazionali ;
- ▶ creare piattaforme europee online open source per raccogliere e rendere accessibili tutte le risorse e gli strumenti esistenti (valutazione del fabbisogno di competenze, profili professionali e cataloghi delle competenze, programmi e strumenti formativi ecc.).

The logo consists of a white, vertically-oriented, rounded shape with pointed ends at the top and bottom, resembling a stylized speech bubble or a decorative frame. It is centered on a solid blue background. Two thin white vertical lines extend from the top and bottom points of the shape towards the top and bottom edges of the page, respectively.

creative
skills
europe