



Co-funded by
the European Union



Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector

Alliance for a Net Positive
Performing Arts Sector Evaluation

Report - Identificazione delle esigenze del mercato del Lavoro

Pearle* – Live Performance Europe

Informazioni sul documento

Titolo del progetto	Alliance for a Net Positive Performance Arts Sector
Acronimo	INSPIRE
Programma	ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO- ERASMUS-EDU-2023-PI-ALL-INNO-EDU-ENTERP
Numero progetto	101139932
Data inizio	01/01/2024
Data fine	31/12/2026
Work Package	Work Package 2: Labour Market Needs Analysis and Development of an ESCO Competence Package
WP(s)	WP1, WP3, WP4, WP5
Lead partner	Pearle* - Live Performance Europe
Autori	Ricercatrice: Dr Matina Magkou Contributi di Randell Greenlee
Livello di condivisione	Pubblico
Titolo del documento	Report - Identificazione delle esigenze del mercato del Lavoro
Tipo	R – Documento, report
No Deliverable	D2.1



Co-funded by
the European Union

I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o dell'EACEA. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili.

Disclaimer

Le informazioni, la documentazione e le figure contenute in questo documento sono state redatte dal consorzio dei progetti INSPIRE nell'ambito dell'accordo di sovvenzione 101139932 e non riflettono necessariamente le opinioni della Commissione Europea. La Commissione europea non è responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni qui contenute.

Questo documento contiene lavori originali non pubblicati, tranne quando è chiaramente indicato il contrario. Il riconoscimento del materiale pubblicato in precedenza e del lavoro di altri è stato fatto attraverso citazioni, citazioni o entrambi. La riproduzione è autorizzata a condizione che venga citata la fonte.

Qualsiasi diffusione dei risultati riflette solo il punto di vista dell'autore e la Commissione europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni contenute. Gli autori sono gli unici responsabili del contenuto di questa pubblicazione.

Copyright (solo per report pubblici)

Questo report, ove non riservato, è rilasciato con licenza Creative Commons Attribuzione 4.0 Internazionale (CC BY 4.0); una copia è disponibile qui:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Storia del documento (solo modifiche importanti alla struttura del documento)

Versione	Data	Realizzato da	Rivisto da	Note
VER0	25/07/2024	Pearle*	UoP, STEPP	
VER1	29/07	Pearle*		Versione finale, aggiornata dopo peer review





WP2 – D2.1 – Report - Identificazione delle esigenze del mercato del Lavoro

Localione del documento

L'ultima versione di questo documento è memorizzata in Basecamp.



Co-funded by
the European Union

I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Indice

1. Sintesi	1
2. Introduzione al Report Europeo	1
3. Il quadro europeo: Tendenze occupazionali nel settore delle arti dello spettacolo e orientamenti e iniziative dell'UE in materia di formazione e istruzione.	3
3.1. Occupazione nel settore delle performing arts in Europa	3
3.2. Linee guida e iniziative normative europee	4
4. Metodologia	5
4.1. Prima ricerca quantitative: il Questionario	5
4.1.1. Profilo dei professionisti del settore delle performing arts	6
4.2. Ricerca qualitativa primaria: i focus group/interviste	12
4.3. Ricerca qualitativa secondaria: la ricerca desk	14
5. Risultati del questionario	14
5.1. Risultati relative alle green skills	14
5.2. Risultati relative alle competenze digitali	19
5.3. Risultati relativi alle competenze imprenditoriali/di resilienza	22
5.4. Risultati relative alle soft skills	26
5.5. Risultati in relazione alle esigenze degli intervistati	29
6. Risultati dai focus groups	32
6.1. Risultati relativi alle green skills	33
6.2. Risultati relative alle competenze digitali	35
6.3. Risultati relative alle competenze imprenditoriali e di resilienza	35
6.4. Risultati relative alle soft skills	36
7. Risultati della ricerca desk	37
7.1. VET e formazione superiore (HE)	37
7.2. Programmi esistenti relativi alle professioni in INSPIRE	38
7.2.1. Direttore artistico	38
Lacune tra le politiche di formazione	39



7.2.2.	Facilities Manager (Spettacolo dal vivo)	39
	Lacune tra le politiche di formazione.....	39
7.2.3.	Performance Production Manager: Direttore di produzione.....	39
	Lacune tra le politiche di formazione.....	39
7.2.4.	Scenografo.....	40
	Lacune tra le politiche di formazione.....	40
7.2.5.	Direttore di scena.....	40
	Lacune tra le politiche di formazione.....	40
7.2.6.	Tecnico di palcoscenico	40
	Lacune tra le politiche di formazione.....	40
7.2.7.	Sustainability Manager per lo spettacolo dal vivo.....	41
8.	Riassunto delle best practices	41
9.	Conclusioni e raccomandazioni	47
9.1.	Conclusioni	47
9.2.	Raccomandazioni	50
10.	Riferimenti bibliografici	52
11.	ALLEGATI.....	54
	Annex I – Methodological tools (questionnaire, script for focus groups, desk research guidelines and national report template guide)	54
	Annex II – National report for Austria	54
	Annex III – National report for Belgium	54
	Annex IV – National report for Greece	54
	Annex V – National report for Italy.....	54
	Annex VI – National report for Spain	54
	Annex VII – Desk research from Germany	54
	Annex VIII – European Competences Framework / Qualifications	54



Indice delle tavole

Figura 1 Situazione professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati

Figura 2 Situazione professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati per paese

Figura 3 Profilo professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati

Figura 4 Fascia d'età dei professionisti dello spettacolo intervistati

Figura 5 Genere dei professionisti dello spettacolo intervistati

Figura 6 Situazione professionale degli educatori/formatori di arti performative intervistati

Figura 7 Numero di studenti/tirocinanti all'anno per i fornitori di formazione in arti dello spettacolo

Figura 8 Fascia d'età degli intervistati nel campo dell'istruzione e della formazione in arti dello spettacolo

Figura 9 Genere degli intervistati nel campo dell'educazione e della formazione alle arti dello spettacolo

Figura 10 Importanza delle abilità e delle competenze green secondo gli intervistati

Figura 11 Grado di padronanza di queste competenze da parte dei professionisti dello spettacolo, secondo gli intervistati

Figura 12 Grado di padronanza di queste competenze da parte dei professionisti dello spettacolo per Paese

Figura 13 Competenze green necessarie in relazione al profilo professionale

Figura 14 Motivi delle difficoltà incontrate nell'adozione di pratiche di sostenibilità

Figura 15 Importanza della creazione di un profilo di manager della sostenibilità nelle organizzazioni artistiche

Figura 16 Organizzazioni con un profilo professionale responsabile della sostenibilità già esistente tra gli intervistati

Figura 17 Opinioni degli intervistati sull'importanza delle diverse componenti necessarie a un "manager della sostenibilità" nel settore dello spettacolo dal vivo

Figura 18 Importanza delle abilità e delle competenze digitali secondo gli intervistati

Figura 19 Grado di padronanza di queste competenze digitali da parte dei professionisti dello spettacolo

Figura 20 Competenze digitali necessarie in relazione al profilo professionale

Figura 21 Motivi delle difficoltà incontrate nell'adozione delle pratiche digitali

Figura 22 Importanza delle capacità e competenze imprenditoriali/di resilienza secondo gli intervistati

Figura 23 Grado di padronanza delle competenze imprenditoriali/di resilienza da parte dei professionisti dello spettacolo dal vivo secondo gli intervistati

Figura 24 Grado di padronanza di queste competenze imprenditoriali/di resilienza da parte dei professionisti dello spettacolo dal vivo per paese

Figura 25 Competenze imprenditoriali/di resilienza necessarie in relazione al profilo professionale

Figura 26 Motivi per cui si incontrano difficoltà nello sviluppo e nell'implementazione di competenze imprenditoriali/di resilienza

Figura 27 Importanza delle soft skills e delle competenze per i professionisti dello spettacolo secondo gli intervistati

Figura 28 In quale misura gli intervistati ritengono che i professionisti dello spettacolo

Figura 29 Grado di padronanza di queste soft skill da parte dei professionisti dello spettacolo per paese

Figura 30 Soft skills necessarie in relazione al profilo professionale

Figura 31 Motivi per cui si incontrano difficoltà nello sviluppo e nell'implementazione delle soft skills

Figura 32 Misura in cui gli intervistati possiedono competenze green, digitali, imprenditoriali/di resilienza e soft skills

Figura 33 Grado di interesse e valore di una formazione sulle competenze green, digitali, imprenditoriali/di resilienza e sulle soft skills per il proprio sviluppo professionale

Figura 34 Tipo di formazione considerata più importante per coltivare le competenze green

Figura 35 Tipologia di formazione ritenuta più rilevante per la coltivazione di competenze digitali

Figura 36 Tipologia di formazione ritenuta più rilevante per la coltivazione di competenze imprenditoriali/di resilienza

Figura 37 Tipologia di formazione ritenuta più rilevante per la coltivazione di soft skills

Figura 38 Numero di studenti in IVET secondaria superiore (ISCED 3) come percentuale di tutti gli studenti della secondaria superiore

Figura 39 Numero di studenti iscritti all'istruzione terziaria per livello ISCED, 2020/2021 (x1.000)

Figura 40 Il modello delle abilità e delle competenze trasversali



1. Sintesi

Il programma ERASMUS+ INSPIRE mira a potenziare le competenze green, digitali, imprenditoriali, trasversali e di resilienza degli attuali e futuri direttori di produzione, scenografi, direttori artistici e di palcoscenico, gestori di strutture e tecnici di palcoscenico del settore delle arti dello spettacolo, nonché a qualificare i professionisti della formazione professionale (VET) e dell'istruzione superiore (HE) in modo olistico e innovativo, affinché questo settore agisca da motore e da fattore abilitante dello sviluppo sostenibile in Europa e oltre.

Per sviluppare una serie di strumenti di formazione e identificare gli approcci giusti per fornire formazione e istruzione ai professionisti delle arti dello spettacolo, è stata condotta un'analisi dei bisogni del mercato del lavoro in tutti i Paesi partner (Austria, Belgio, Grecia, Italia, Spagna) per valutare le esigenze dei professionisti e descrivere lo stato attuale delle cose.

Il presente rapporto raccoglie i risultati delle consultazioni nazionali in contrasto con gli esperti a livello europeo. Include dettagli sulla metodologia di raccolta e analisi dei dati. Il contenuto principale presenta i risultati di un questionario europeo, ma specifico per ogni Paese, a cui hanno risposto 235 professionisti ed educatori/formatori nel settore delle arti dello spettacolo (circa 50 per Paese). Questo approccio quantitativo è stato integrato da una metodologia qualitativa a due livelli. Da un lato, una serie di focus group e interviste sono stati condotti a livello nazionale da ciascun partner e, dall'altro, una ricerca desk su documenti e informazioni disponibili online in merito alle diverse qualifiche per ciascuno dei profili professionali affrontati dal progetto. L'identificazione delle buone pratiche esistenti nei Paesi partner completa il rapporto.

Alla fine del rapporto, sono elencate conclusioni e raccomandazioni basate sulla ricerca. È chiaro che i professionisti dello spettacolo e i formatori ritengono che tutte le categorie di competenze siano necessarie per l'attuale mercato del lavoro nel settore dello spettacolo. C'è una chiara richiesta di coltivare le soft skills e le capacità imprenditoriali e di resilienza per tutte le categorie professionali e la volontà dei professionisti del settore di seguire un'ulteriore formazione permanente su questi temi. Anche le competenze green e la necessità di un management dedicato alla sostenibilità sono state sottolineate da molti dei nostri intervistati, tuttavia sono ancora considerate aspetti tecnici che persone specifiche dovrebbero elaborare e non un'etica/attitudine o una competenza abbracciata da tutti i professionisti. Le competenze digitali specialistiche sono molto richieste dai professionisti delle arti dello spettacolo, tuttavia le persone consultate sottolineano al contempo la necessità di competenze per gli strumenti di comunicazione e collaborazione digitale di base.

Dalla ricerca è emerso chiaramente che l'attuale quadro educativo e di formazione permanente non soddisfa le esigenze di competenze dei professionisti e le richieste del mercato. Sono state individuate alcune eccezioni che possono essere considerate buone pratiche, tuttavia è necessario investire ulteriori risorse per garantire l'aggiornamento dei professionisti dello spettacolo attuali e futuri.

2. Introduzione al Report Europeo

Questo rapporto fa parte del progetto Erasmus INSPIRE - Alliance for a Net Positive Performing Arts Sector.

Il progetto INSPIRE mira a migliorare le competenze green, digitali, imprenditoriali, morbidie e di resilienza degli attuali e futuri responsabili della produzione di spettacoli, scenografi, direttori artistici e di palcoscenico, gestori di strutture e tecnici di palcoscenico del settore delle arti dello spettacolo, nonché a migliorare la formazione professionale (VET) e i professionisti dell'istruzione superiore (HE) in modo olistico e innovativo, in modo che questo settore agisca come un motore e un fattore abilitante dello sviluppo sostenibile in Europa e oltre. L'obiettivo principale è quello di promuovere l'innovazione attraverso la cooperazione strategica e il flusso di conoscenze tra 3 centri di istruzione e formazione superiore e professionale e 8 attori del mercato del lavoro in 6 Paesi europei, attivi nel settore delle arti

dello spettacolo.

Lo scopo del D2.1 (deliverable: Rapporto sui fabbisogni del mercato del lavoro) è quello di mappare le carenze di competenze in ambito VET e nell'istruzione superiore e i fabbisogni del mercato del lavoro del settore, implementare un'analisi dei fabbisogni, inizialmente in ogni Paese partecipante (Austria, Belgio, Grecia, Italia e Spagna) e riassumere tutti i risultati in un rapporto europeo.

L'attenzione si concentra sulle competenze green, digitali, imprenditoriali e sulla resilienza e le soft skills. Il rapporto identifica inoltre nei Paesi partner le migliori pratiche in relazione alle competenze e il miglior metodo di formazione per l'erogazione della formazione.

Gli obiettivi principali del report sono i seguenti:

- l'identificazione del fabbisogno e delle carenze di competenze nel settore delle arti dello spettacolo in ogni Paese partecipante e a livello europeo;
- l'identificazione e la panoramica delle migliori pratiche adottate in altri programmi di formazione professionale e accademica nei settori citati.

Durante il processo sono state coinvolte 235 persone (circa 50 per Paese) per garantire una rappresentanza equa e la validità dei risultati.

Il rapporto fornisce tutte le informazioni rilevanti necessarie al consorzio, in collaborazione con i partner associati, l'Organo consultivo di esperti (CBE) e i Focus Group (FG) nazionali, per sviluppare i 6 aggiornamenti dei profili ESCO considerati (deliverable D2.2).

In conformità con le linee guida metodologiche fornite per il completamento del D2.2, tutti i partner hanno condotto l'analisi dei bisogni nei loro Paesi. Ogni rapporto nazionale è stato sviluppato tenendo conto dei documenti preparati da Pearle*, in qualità di Lead Partner (LP) del Task, con il contributo di tutti i partner. Più precisamente, i documenti sviluppati sono stati:

- Introduzione metodologica;
- Schema delle domande per il questionario e i FG/interviste;
- Linee guida per la ricerca desk;
- Guida al modello di rapporto nazionale.

(Per maggiori informazioni sui documenti sviluppati si veda l'Allegato 1)

Tutti i rapporti nazionali sono stati inviati al LP, al fine di integrare il materiale e formulare il rapporto finale. Di conseguenza, il rapporto finale rappresenta una sintesi dei rapporti nazionali elaborati dai partner e derivanti dall'analisi dei bisogni.

Il rapporto è strutturato come segue:

- La sezione 3 fornisce informazioni di base sull'occupazione nel settore delle arti dello spettacolo in Europa e sul quadro europeo per la formazione e l'istruzione.
- La sezione 4 descrive la metodologia di identificazione dei bisogni del mercato del lavoro.
- La sezione 5 presenta i risultati del questionario
- La sezione 6 presenta i risultati dei focus group
- La sezione 7 presenta i risultati della ricerca documentale e una sintesi delle migliori pratiche.
- La sezione 8 si concentra sulle conclusioni e sulle raccomandazioni derivanti dalle consultazioni a livello nazionale e dai focus group europei.

Il rapporto comprende anche le relazioni di ciascun Paese e gli strumenti metodologici come allegati. È incluso anche un allegato che fornisce maggiori informazioni sul quadro dell'UE in materia di competenze, istruzione e formazione.

3. Il quadro europeo: Tendenze occupazionali nel settore delle arti dello spettacolo e orientamenti e iniziative dell'UE in materia di formazione e istruzione.

Il progetto INSPIRE si rivolge ai professionisti del settore delle arti dello spettacolo. Per avere una migliore panoramica delle attuali tendenze occupazionali del settore, forniamo alcuni dati di base tratti dalle recenti statistiche culturali di Eurostat.

Inoltre, poiché gli obiettivi del progetto Erasmus+ INSPIRE sono strettamente allineati con le politiche e le iniziative europee nel campo della formazione e dell'istruzione, forniamo una breve panoramica dei recenti sviluppi presi in considerazione dal progetto (per informazioni più dettagliate, si veda l'Allegato VIII).

3.1. Occupazione nel settore delle performing arts in Europa

Secondo la classificazione delle attività economiche in Europa (NACE), le arti dello spettacolo si collocano principalmente nella divisione NACE 90 "Attività creative, artistiche e di intrattenimento". Eurostat ha pubblicato nel dicembre 2023 le statistiche culturali basate sui dati del 2021.

All'interno del settore culturale, di tutte le imprese culturali operanti nell'UE nel 2021, il maggior numero era coinvolto nelle "attività creative, artistiche e di intrattenimento" (27,2%). Ma se si guarda al valore aggiunto di questa categoria, nel 2021 ha generato solo il 9,1%, rispetto ad altri settori culturali come l'editoria o l'architettura, su un totale di 183.108 milioni di euro di valore aggiunto.

Nel 2021, le PMI (imprese con meno di 250 dipendenti) tendono a dominare in diversi rami del settore culturale dell'UE e quindi impiegano la maggior parte dei lavoratori dell'UE nelle varie attività economiche legate alla cultura. In particolare, per quanto riguarda le "attività artistiche e di intrattenimento", il 79,0% dei lavoratori è stato impiegato da microimprese (con meno di 10 dipendenti).

I dati principali per le arti dello spettacolo (NACE "attività creative, artistiche e di intrattenimento") possono essere riassunti come segue:

Tabella 1 Dati sulle imprese del settore dello spettacolo in Europa (fonte: Eurostat 2023)

	Numero di imprese (migliaia)	Numero di dipendenti (migliaia)	Valore aggiunto (€ milioni)
Tutte le imprese	521	523.1	16 748.1
Tutte le SMEs	96.7	97.8	96.5
– micro	96.0	79.0	71.4
– small	0.6	12.0	16.0
– medium	0.1	6.8	9.0
Large	0.0	2.2	3.5

Va notato che la maggior parte dei dati sono stime o hanno comunque scarsa affidabilità, poiché la raccolta dei dati in diversi Stati membri non è sempre accurata. Inoltre, gli enti più grandi, come i teatri pubblici, potrebbero non essere inclusi nella NACE 90. Trattandosi di enti pubblici, è probabile che non siano inclusi in tale sezione, anche se spesso impiegano più di 250 dipendenti.

Nell'esaminare i dati sull'occupazione, Eurostat e più precisamente il [European Union labour force survey \(EU-LFS\)](#) fornisce dati sull'occupazione culturale del 2022. L'indagine EU-LFS include dati in base a vari aspetti socio-economici: età, sesso, livello di istruzione, status professionale e se a tempo pieno o parziale. In modo simile, questi aspetti sono stati chiesti anche agli intervistati che hanno partecipato all'indagine utilizzata per i rapporti nazionali. L'indagine copre anche le persone con una formazione in ambito culturale, indipendentemente dal fatto che siano al momento impiegate o meno in un'attività economica culturale.

Nel 2022, l'occupazione culturale rappresentava il 3,8% dell'occupazione totale nell'UE (pari a 7,7 milioni di persone). Mentre alcuni settori culturali registravano una crescita sostanziale dell'occupazione, il quadro nel tempo delle "attività creative, artistiche e di intrattenimento" (NACE R90) aveva avuto un andamento diverso. Si era registrata una crescita negli anni precedenti la pandemia, per poi assistere a un calo sostanziale dell'occupazione nel 2020, per ragioni note. Tuttavia, nel 2022 si è registrato un nuovo importante aumento, raggiungendo addirittura il livello più alto di occupazione in un periodo di 10 anni (2012-2022).

Oltre ai dati generali sull'occupazione in tutti i settori culturali, sono disponibili dati recenti sulle caratteristiche occupazionali di due gruppi di professioni culturali (come definite nella classificazione ISCO-08) che sono al centro di questa ricerca sul mercato del lavoro: gli artisti (creativi) dello spettacolo (tra cui artisti visivi, musicisti, ballerini, attori, registi, ecc.) e gli autori, giornalisti e linguisti.

Nel 2022, l'Unione Europea contava circa 1,7 milioni di artisti e autori (giornalisti, linguisti), che rappresentavano il 22% di tutta l'occupazione culturale. Tra questi, circa il 46,0% erano lavoratori autonomi, una percentuale significativamente più alta rispetto sia all'occupazione totale (13,8%) sia all'occupazione culturale dell'UE (31,7%).

Nel 2022, il tasso di occupazione a tempo pieno tra gli artisti e gli scrittori nell'UE era del 72,6%, leggermente inferiore ai tassi osservati per l'occupazione culturale (76,5%) e per l'economia complessiva (81,5%).

Nel 2022, l'85,9% di tutti i dipendenti dell'UE aveva un contratto di lavoro a tempo indeterminato, mentre tra gli artisti e gli scrittori il contratto a tempo indeterminato era detenuto da meno di tre quarti dei dipendenti (73,3%).

Oltre al lavoro principale, alcuni artisti e scrittori hanno un secondo lavoro. In tutta l'UE, nel 2022 la maggior parte degli occupati (96,1%) aveva un solo lavoro. Gli artisti e gli scrittori hanno meno probabilità (90,1%) di avere un solo lavoro.

3.2. Linee guida e iniziative normative europee

Sebbene le competenze in materia di cooperazione nel settore dell'istruzione spettino prevalentemente agli Stati membri dell'UE (artt. 165 e 166 del TFUE)¹, l'Unione europea ha assunto un ruolo attivo nel conferire ulteriori dimensioni internazionali allo studio, all'insegnamento, alla ricerca e alla definizione delle politiche in materia di istruzione superiore (HE) e formazione professionale (VET). Ciò include il sostegno agli Stati membri nei loro sforzi per fornire la migliore istruzione e formazione ai loro cittadini. Secondo gli obiettivi indicati nell'articolo 145 del TFUE, l'UE e gli Stati membri devono adoperarsi "per sviluppare una strategia coordinata a favore dell'occupazione e, in particolare, per promuovere una forza lavoro competente, qualificata e adattabile e mercati del lavoro in grado di rispondere ai cambiamenti economici...".

Ne sono un esempio la creazione dello Spazio europeo dell'istruzione (SEE), dello Spazio europeo dell'istruzione superiore (EHEA) e di un'area di formazione per i giovani² e la creazione del Cedefop, il Centro europeo per lo sviluppo

¹ Versione finale del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, Official Journal of the European Union; <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>, [cited 22.07.2024]

² European Higher Education Area, https://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf

della formazione professionale, nel 1975.³ Nel 1999, la Bologna-Declaration⁴ stabilì sistemi di istruzione superiore più comparabili, compatibili e coerenti in Europa. L'istituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) nel 2008⁵ e la Raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e formale del 2012 sono stati ulteriori passi avanti nella creazione di linee guida europee comuni per il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento.

Nel 2020, la Commissione presenta la **European Skills Agenda**⁶. Si tratta di un piano quinquennale per aiutare gli individui e le imprese dell'Unione europea a sviluppare maggiori e migliori competenze. Un anno dopo, la Commissione ha adottato il Piano d'azione per l'istruzione digitale.⁷ (2021-2027). Questa iniziativa politica mira a creare una visione comune di un'istruzione digitale di alta qualità, inclusiva e accessibile in Europa.

4. Metodologia

Nel tentativo di triangolare i dati, sono stati utilizzati metodi qualitativi e quantitativi per raccogliere informazioni per l'analisi dei bisogni. Le attività relative al compito hanno previsto:

1. un'analisi quantitativa, condotta attraverso un sondaggio online (per i dettagli si veda il punto 3.1)
2. un'analisi qualitativa, condotta attraverso:
 - o interviste/ focus group principalmente con i membri dei FG nazionali e con i partecipanti all'indagine, integrati da una serie di focus group a livello europeo

Le linee guida sono state fornite dal capofila di questo progetto e seguite da ciascun partner. I risultati delle consultazioni nazionali sono inclusi come allegati nel presente rapporto europeo. Inoltre, poiché il consorzio desidera coinvolgere i professionisti e le istituzioni formative di altri Paesi oltre a quelli rappresentati dai partner del progetto, abbiamo incluso nell'allegato i risultati della ricerca desk svolta in Germania. Nella sezione dedicata alle best practice si include quindi anche una serie di buone pratiche provenienti da questo Paese. Infine, si prevede di condividere il questionario con i collaboratori di altri Paesi nei prossimi mesi. Per i collaboratori interessati a raccogliere le informazioni disponibili, si incoraggia l'uso di una metodologia simile, in modo da raccogliere ulteriori prove sui bisogni di settore in Europa. Nelle sottosezioni che seguono, descriviamo come è stato utilizzato ciascun metodo.

4.1. Prima ricerca quantitativa: il Questionario

Un questionario è stato redatto dal responsabile del progetto e condiviso con i partner per ottenere un feedback. In seguito ai commenti dei partner, sono stati apportati degli aggiustamenti e il questionario è stato tradotto nelle lingue dei Paesi partner. Per garantire la coerenza tra i Paesi partner sono stati utilizzati i moduli di Google. Il questionario è

[cited 22.07.2024]

³ Consiglio dell'Unione Europea. Council Regulation del 10 febbraio 1975 che istituisce lo European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) EEC No 337/75, Official Journal of the European Communities, L 39, 13.2.1975 come emendato dal Council Regulation EC No 2051/2004. In 2019, il regolamento di fondazione del Cedefop è stato sostituito dalla Regulation 2019/128.

<https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [cited 22.07.2024]

⁴ Risoluzione del Parlamento Europeo del 28 aprile 2015 sull'implementazione del Bologna Process (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [cited 22.07.2024]

⁵ Raccomandazione del Parlamento Europeo e del consiglio del 23 aprile 2008 sull'istituzione dell' European Qualifications Framework for lifelong learning (OJ C 111, 6.5.2008, pp. 1–7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [cited 22.07.2024]

⁶ Commissione Europea - Employment, Social Affairs & Inclusion, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>

⁷ Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo. Al Consiglio, all' European Economic and Social Committee e ai Comitati delle Regioni, Digital Education Action Plan 2021-2027, Resetting education and training for the digital age, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [cited 22.07.2024]

stato condiviso con i professionisti del settore culturale e delle arti dello spettacolo attraverso e-mail personalizzate e canali alumni. Il periodo di raccolta delle risposte al questionario è stato compreso tra maggio e giugno 2024.

Il questionario online utilizzato consisteva in domande a risposta chiusa che supportavano la raccolta dei dati numerici. Il questionario comprendeva domande dei seguenti tipi:

- Dicotomico;
- Scelta multipla;
- Stile check-list (caselle di controllo);
- Scala Likert (Scala lineare);
- Valutazione (griglia a scelta multipla).

Il questionario online è stato composto dalle seguenti sezioni:

- Introduzione (informazioni sul progetto e sullo scopo dell'indagine);
- Dati dei rispondenti (settore lavorativo, posizione, fascia d'età, sesso);
- Competenze green, con domande sulla rilevanza di queste competenze e sul livello di padronanza dei professionisti in ogni Paese;
- Competenze digitali, con domande sulla rilevanza di queste competenze e sul livello di padronanza dei professionisti in ogni Paese;
- Competenze imprenditoriali/di resilienza, con domande sulla rilevanza di queste competenze e sul livello di padronanza dei professionisti in ogni Paese;
- Soft skills, con domande sulla rilevanza di queste competenze e sul livello di padronanza dei professionisti in ogni Paese.

Su questi temi, è stato anche chiesto agli intervistati di dare un contributo nel caso in cui fossero in grado di identificare programmi di formazione esistenti che affrontano queste competenze per i professionisti delle arti dello spettacolo nei loro Paesi.

- Una sezione in cui gli intervistati possono valutare il livello di padronanza di queste competenze per sé stessi e indicare il loro interesse a partecipare a ulteriori corsi di formazione su questi argomenti e in quali formati.
- Comunicazione finale (dati personali di coloro che desiderano essere tenuti informati sull'andamento del progetto).

Composizione del campione

In totale, sono stati raccolti 235 questionari da un campione eterogeneo di soggetti interessati. 185 di loro (78,72%) si sono definiti professionisti nel settore delle arti dello spettacolo, mentre 50 (21,28%) lavorano principalmente come educatori/formatori in istituzioni e organizzazioni che forniscono istruzione e formazione nel campo delle arti dello spettacolo.

4.1.1. Profilo dei professionisti del settore delle performing arts

Per quanto riguarda i professionisti dello spettacolo, i 185 intervistati hanno indicato che la loro situazione professionale attuale è principalmente quella di dipendenti a tempo pieno (49,47%) o di liberi professionisti (25%). Una percentuale inferiore è rappresentata da fondatori/direttori di società nel settore dello spettacolo (10,11%). Solo 13 intervistati (6,91%) sono attualmente disoccupati.

1.2 What describes best your actual professional situation?

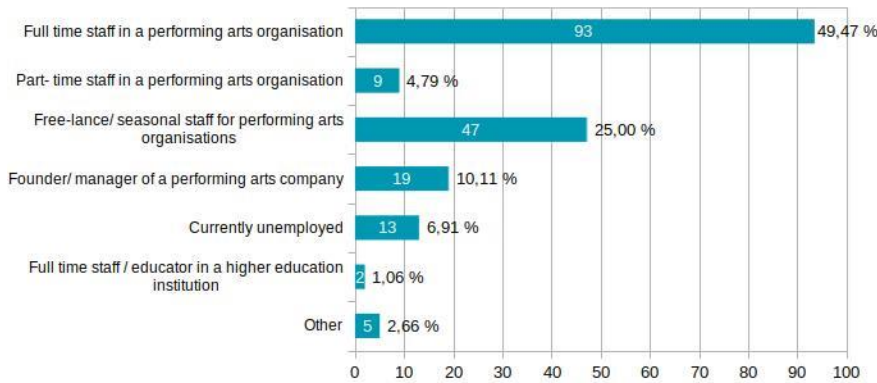


Figura 1 Situazione professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati

Il grafico seguente mostra il profilo degli intervistati per Paese.

1.2 What describes best your actual professional situation?

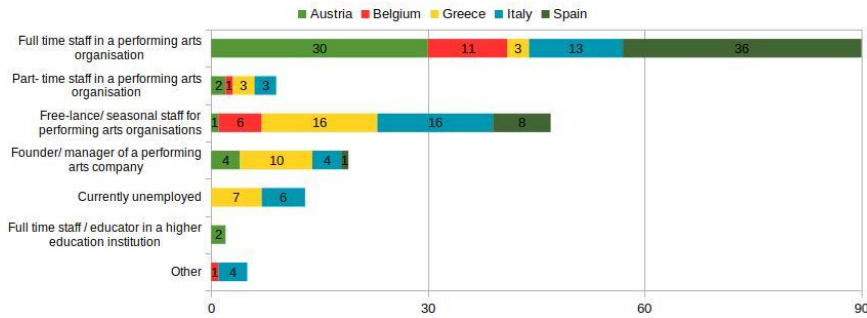


Figura 2 Situazione professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati per paese

Per chi lavora in un'organizzazione di spettacolo, le dimensioni dell'organizzazione sono diverse. La maggior parte dei professionisti (22,70%) lavora in organizzazioni molto piccole (tra 1 e 5 dipendenti) o molto grandi con più di 250 dipendenti (27,57%), seguite da organizzazioni medio-piccole (51-100 dipendenti e 6-20 dipendenti).

1.3 Se lavora per un'organizzazione di spettacolo, quali sono le dimensioni dell'organizzazione?

Tabella 2 Dimensione delle organizzazioni in cui lavorano gli intervistati

Dimensioni	Risposte	%
1-5 dipendenti	42	22,70 %
6-20 dipendenti	27	14,59 %
21-50 dipendenti	16	8,65 %
51-100 dipendenti	26	14,05 %
101-250 dipendenti	23	12,43 %
Più di 250 dipendenti	51	27,57 %

Per quanto riguarda il profilo professionale che meglio descrive l'attuale ambito professionale degli intervistati nel settore delle arti dello spettacolo, vediamo che la maggior parte degli intervistati (36,27%) ha scelto il profilo di tecnico (di palcoscenico o di laboratorio) come profilo che meglio descrive il proprio lavoro. Un numero elevato di intervistati (30,05%) ha scelto "Altro" come risposta. Questo dato è interessante da considerare e sottolinea l'ibridazione dei profili nel settore. Un numero minore di intervistati rappresenta i direttori di produzione (12,44%) e i direttori artistici (10,88%).

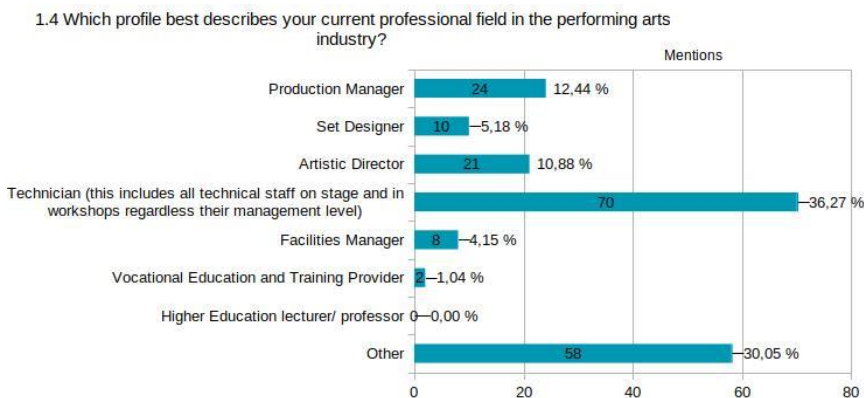


Figura 3 Profilo professionale dei professionisti dello spettacolo intervistati

Per quanto riguarda l'esperienza professionale nel settore dello spettacolo, si osserva uno spettro condiviso tra "più di 25 anni" (28,65%), "da 16 a 25 anni" (27,57%) e "da 6 a 15 anni" (24,86%). Il loro livello di responsabilità all'interno dell'organizzazione per cui lavorano è generalmente alto (43,24%), seguito da molto alto (30,27%).

1.5 Quanti anni di esperienza professionale ha maturato nel settore dello spettacolo?

Tabella 3 Anni di esperienza professionale nel settore delle arti dello spettacolo

Anni di esperienza	Risposte	%
1-5 anni	35	18,92 %
6-15 anni	46	24,86 %
16 a 25 anni	51	27,57 %
Più di 25 anni	53	28,65 %

1.6 Come valuta il suo livello di responsabilità all'interno dell'organizzazione o delle organizzazioni per cui lavora?

Tabella 4 Livello di responsabilità all'interno dell'organizzazione in cui lavorano gli intervistati

Livello di responsabilità	Risposte	%
Basso	13	7,03%
Medio	36	19,46%
Alto	80	43,24%
Molto alto	56	30,27%

Per quanto riguarda la fascia d'età, la maggior parte degli intervistati rientra nella fascia 35-49 (40%), seguita da vicino da due fasce: 50-64 (29,19%) e 25-34 (24,32%).

1.7 In which age group do you belong?

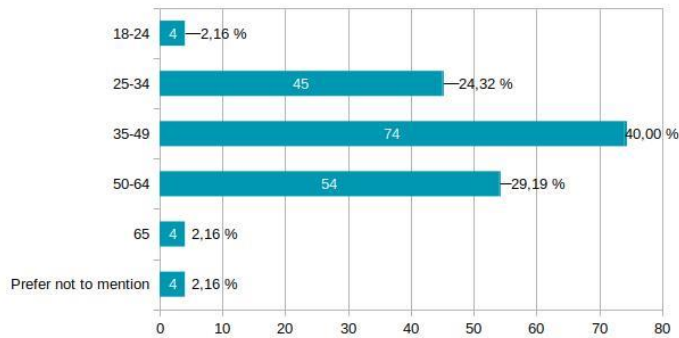


Figura 4 Fascia d'età dei professionisti dello spettacolo intervistati

Per quanto riguarda il gruppo di genere, gli intervistati sono per il 50,81% uomini e per il 42,70% donne (con una piccola percentuale che preferisce non condividere).

1.8 Which of the below best describes your gender?

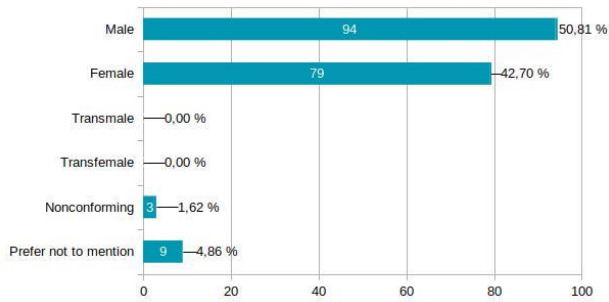


Figura 5 Genere dei professionisti dello spettacolo intervistati

Per quanto riguarda gli educatori/formatori di arti sceniche che hanno risposto al questionario, la maggior parte di loro sono educatori a tempo parziale (28%) o a tempo pieno (20%) in un istituto professionale di arti sceniche:

1.1 What describes best your actual professional situation?



Figura 6 Situazione professionale degli educatori/formatori di arti sceniche intervistati

La maggior parte degli istituti di formazione (32%) per cui lavorano gli intervistati si rivolge a un numero ridotto di studenti (tra 15 e 30 studenti/tirocinanti).

1.2 If you are working for one performing arts education provider, what is the number of students/ trainees per year (approximately) ?

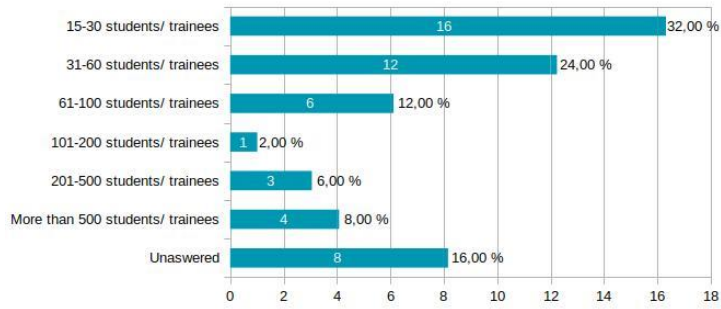


Figura 7 Numero di studenti/tirocinanti all'anno per i fornitori di corsi di formazione in arti performative

Per quanto riguarda la fascia d'età, la maggior parte di loro appartiene alla fascia 35-49 anni (42%) e alla fascia 50-64 anni (38%).

1.4 In which age group do you belong?

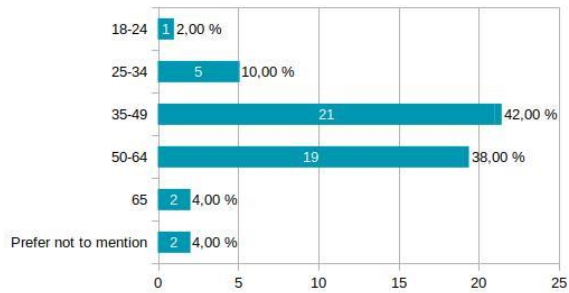


Figura 8 Fascia d'età degli intervistati nel campo dell'istruzione e della formazione nel settore dello spettacolo dal vivo

Per quanto riguarda il loro genere, il 54% è maschio e il 38% femmina, mentre altri hanno scelto di non menzionarlo (6%).

1.5 Which of the below best describes your gender?

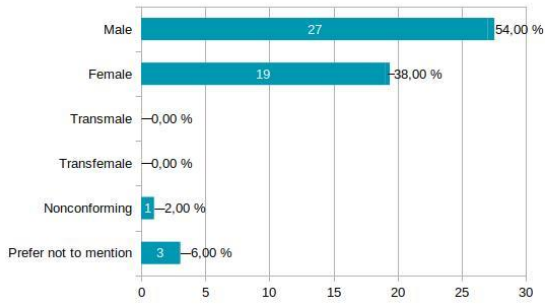


Figura 9 Genere degli intervistati nel campo dell'istruzione e della formazione in arti dello spettacolo

4.2. Ricerca qualitativa primaria: i focus group/interviste

Per i focus group in ogni Paese è stata fornita una guida metodologica ed è stato organizzato un incontro per tutti i partner per ottenere supporto nell'organizzazione e nell'attuazione dei focus group. I focus group sono stati organizzati in diversi modi, tra cui discussioni di gruppo e interviste individuali. I partecipanti ai focus group sono stati selezionati in base alla formazione e all'esperienza professionale (sia professionisti dell'industria dello spettacolo che formatori/educatori) e le discussioni in tutti i Paesi sono state organizzate nel giugno 2024.

Tabella 5 Costituzione dei partecipanti ai focus group nazionali

PAESE	Professionisti consultati	Composizione
AUSTRIA	5	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore di palcoscenico • Responsabile tecnico ed educatore • Responsabile CSR • Responsabile sostenibilità • Scenografo
BELGIO	Non sono stati condotti focus group	
GRECIA	6	<ul style="list-style-type: none"> • Scenografo ed educatore • Regista ed educatore • Direttore di Produzione (2) • Tecnico di scena (2)
ITALIA	6	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinatore di produzione • Responsabile di progetto • Freelance • Controllo di gestione • Assistente del direttore di scena • Direttore di scena
SPAGNA	8	<ul style="list-style-type: none"> • Direttore Tecnico e Responsabile Ambientale • Direttore Infrastrutture e Sostenibilità

		<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Manutenzione e Ambiente • Direttore dell'Istituto di Teatro • Direttore tecnico • Produzione e prenotazioni
--	--	---

Oltre al focus group nazionale, all'inizio di luglio 2024 si è svolta una serie di focus group con la partecipazione di professionisti delle arti dello spettacolo e di formatori/educatori provenienti da tutta Europa. La maggior parte degli intervistati aveva già risposto al questionario e partecipato ai focus group nazionali. Lo scopo di questi focus group aggiuntivi era quello di aggiungere alcuni approfondimenti qualitativi ai risultati aggregati che sono inclusi in questo rapporto europeo. I nomi e i profili delle persone che hanno partecipato ai focus group a livello europeo sono riportati nella tabella seguente.

Tabella 6 Partecipanti ai focus group/ consultazioni paneuropee

Nome	Cognome	Paese	Professione	Organizzazione	Age group
Lavinia	Lamberti	IT	Studente (master)	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Nicolas	Conde	UK/NL/IT	Climate Action Consultant	Accademia Teatro Alla Scala / Freelance	30-40
Kurt	Schulz	AT	Direttore tecnico	Grazer Spielstätten Orpheum, Dom im Berg und Schloßbergbühne Kasematten GmbH	50-65
Umberto	Bellodi	IT	Coordinatore Stagecraft Department	Accademia Teatro alla Scala	40-50
Georgina	Ansaldo Giné	ES	Coordinatore di Produzione dei cori	Fundació Orfeó Català - Palau de la Música Catalana	30-40
Aleix	Soler	ES	Docente e coordinator didattico	Institut del Teatre	30-40
Bert	Moerman	BE	Direttore tecnico	STEPP vzw	40-50
Maite	Pijuan	ES	Direttore di produzione	Focus	50-65
Elena	Sale	IT	Addetto alla produzione	Fondazione Arena di Verona	20-30
Chris	van Goethem	BE	Direttore di scena	STEPP vzw	50-65
Zuriñe	Cuñas	ES	Direttore di produzione	Bitó Produccions	30-40
Michael	Jabbour	AT	Project manager - responsabile CSRD	Grazer Spielstätten GmbH	40-50
Michele	Pignolo	IT	Direttore di scena	Accademia Teatro alla Scala	20-30
Andrea	Angeli	Italy	Freelance videomaker e	Accademia Teatro alla	50-65

			docente	Scala	
Oksana	Hizhovska	Ukraine/ IT	Operabase	Information Specialist	20-30
Kostas	Politis	GR	Direttore tecnico	Freelance	50-65
Ilektra	Arzimanoglou	GR	Direttore di produzione	National Opera	40-50

4.3. Ricerca qualitativa secondaria: la ricerca desk

Parallelamente al questionario e ai focus group, i partner del progetto hanno intrapreso una ricerca desk in ogni Paese per raccogliere informazioni rilevanti e fornire una panoramica generale della struttura del sistema educativo e delle interdipendenze/relazioni tra formazione professionale e istruzione superiore. Pertanto, la ricerca desk ha avuto come obiettivo, da un lato, la mappatura dell'offerta formativa esistente e l'identificazione delle lacune in relazione alle competenze trattate e, dall'altro, l'identificazione e la sintesi delle migliori pratiche (circa 6) nei programmi di formazione VET/HE esistenti in materia di sostenibilità, digitalizzazione, capacità imprenditoriali e resilienza/soft skills nel settore delle arti dello spettacolo, nonché i migliori metodi di formazione per l'erogazione delle formazioni.

La ricerca desk ha incluso l'esame delle pubblicazioni pertinenti esistenti in ciascun Paese e dei programmi di istruzione e formazione professionale esistenti. È stata condotta consultando risorse online, progetti passati gestiti a livello istituzionale e pubblicazioni settoriali rilevanti. Inoltre, chi ha risposto al questionario è stato invitato a condividere le informazioni che aveva sui programmi pertinenti, e questa è stata anche una delle domande affrontate durante i focus group.

5. Risultati del questionario

In questa sezione riassumiamo i risultati principali aggregando i risultati dei questionari nazionali. In alcuni punti forniamo informazioni specifiche per Paese. I dettagli per paese sono riportati nei rispettivi rapporti nazionali.

5.1. Risultati relative alle green skills

In questa sezione presentiamo e discutiamo i risultati emersi dalla sezione del questionario sulle competenze green. Le competenze green sono state descritte come quelle che comprendono le conoscenze, le abilità e le pratiche che consentono di ridurre al minimo le emissioni, di adottare pratiche più ecologiche e di ridurre l'impatto ambientale del settore, promuovendo al contempo la sostenibilità ambientale.

Q.1 Quanto ritiene importanti le seguenti abilità e competenze green per i professionisti del settore dello spettacolo?

Osserviamo che, nel complesso, i nostri intervistati attribuiscono un valore piuttosto elevato alla necessità di competenze e abilità ecologiche per i professionisti del settore dello spettacolo. In particolare, le competenze e le abilità in materia di normative e conformità ambientale sono le più apprezzate (50%), seguite dalla sensibilizzazione del pubblico nei confronti dell'ambiente (46%) e dalla gestione ecologica degli spazi (43%).

Sorprendentemente, il tema delle tournée ecologiche non ha ricevuto una valutazione molto alta (30%). Dovremmo considerare questo dato in relazione al profilo dei nostri intervistati, che - come è emerso chiaramente dai focus group - spesso lavorano per istituzioni che non realizzano produzioni itineranti. Coloro che ospitano produzioni itineranti hanno spiegato di non avere la possibilità di imporre loro pratiche ecologiche.

2.1 How important do you consider the following green skills and competences for professionals in the performing arts industry?

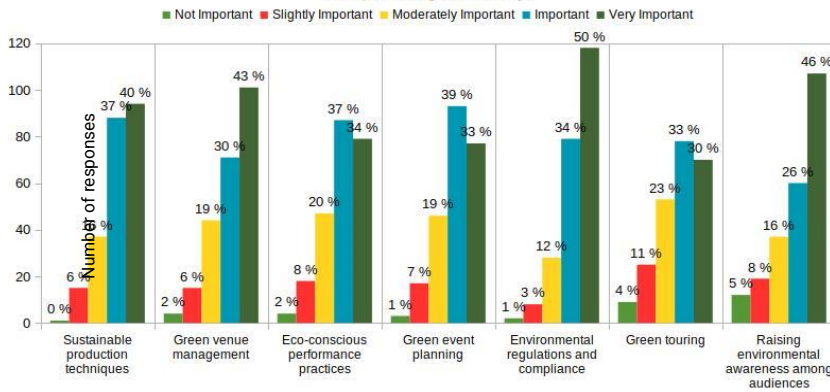


Figura 10 Importanza delle abilità e delle competenze green secondo gli intervistati

Q.2 In che misura ritiene che i professionisti delle arti dello spettacolo padroneggino queste competenze green?

Oltre alla rilevanza e alle alte percentuali ricevute riguardo alla necessità di competenze green da parte dei professionisti delle arti dello spettacolo, la percezione generale è che il settore non padroneggi queste competenze. L'82% degli intervistati ritiene che il settore abbia una competenza media o bassa in materia di competenze green. Questa percentuale varia da Paese a Paese e dipende dal livello di politiche esistenti e dalle iniziative di conformità messe in atto in ogni Paese e dall'offerta formativa disponibile. Gli intervistati potevano scegliere su una scala da 1 a 5, dove 1 corrisponde a **per niente** e 5 a una misura **molto rilevante**. I risultati sono riportati nella Figura 11. La Figura 12 fornisce ulteriori informazioni sulla percentuale di risposte per Paese.

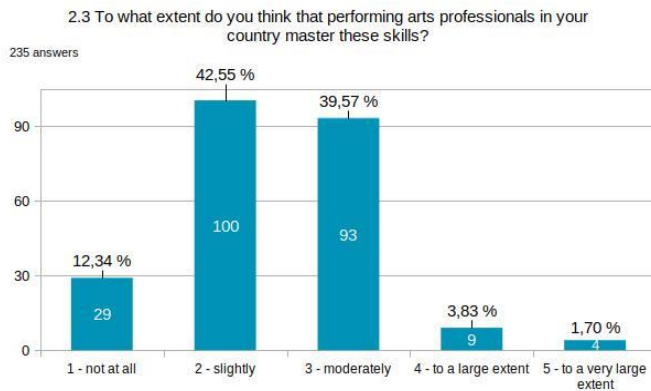


Figura 11 Grado di padronanza di queste competenze da parte dei professionisti delle arti dello spettacolo

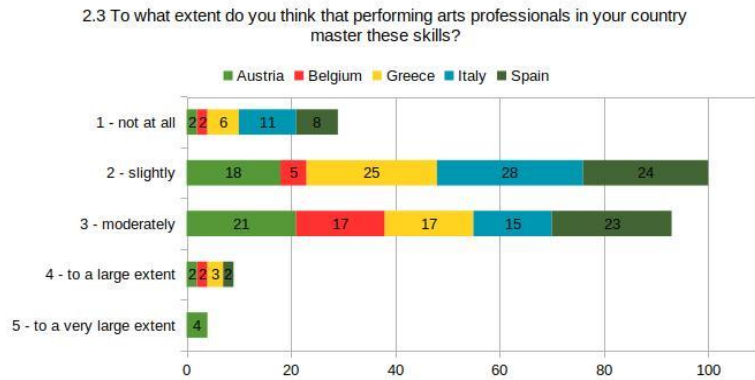


Figura 12 Grado di padronanza di queste competenze da parte degli intervistati per paese

Q.3 Quali sono i profili professionali che, secondo lei, necessitano maggiormente delle seguenti competenze green?

Le risposte ricevute mostrano che:

- Le tecniche di produzione sostenibili sono maggiormente apprezzate dai direttori di produzione e dagli scenografi (22%), seguiti dai tecnici (15%), dai responsabili delle strutture e dai direttori di scena (13%) e dai registi teatrali (12%).
- Le competenze di gestione degli spazi green sono necessarie soprattutto per i responsabili delle strutture (29%), seguiti dai direttori di produzione (22%) e sono meno importanti per gli altri profili professionali.
- Le pratiche di performance eco-consapevoli sono necessarie soprattutto ai direttori di produzione (23%), seguiti dai direttori artistici e dai tecnici (entrambi al 17%) e dagli scenografi (16%), dai direttori di scena (15%) e dai responsabili delle strutture (12%).
- La pianificazione di eventi green è necessaria soprattutto per i direttori di produzione (30%), seguiti dai direttori artistici (22%) e meno importante per le altre categorie professionali.
- La regolamentazione e la conformità ambientale sono importanti per i direttori di produzione (24%) e i responsabili delle strutture (21%), seguiti dai tecnici (19%), mentre sono meno importanti per le altre categorie professionali.
- Le competenze in materia di green touring sono molto apprezzate dai direttori di produzione (31%), seguiti dai direttori artistici (19%), mentre non sono così importanti per gli altri profili.
- La sensibilizzazione del pubblico nei confronti dell'ambiente è considerata una competenza importante soprattutto per i direttori artistici (29%).

2.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

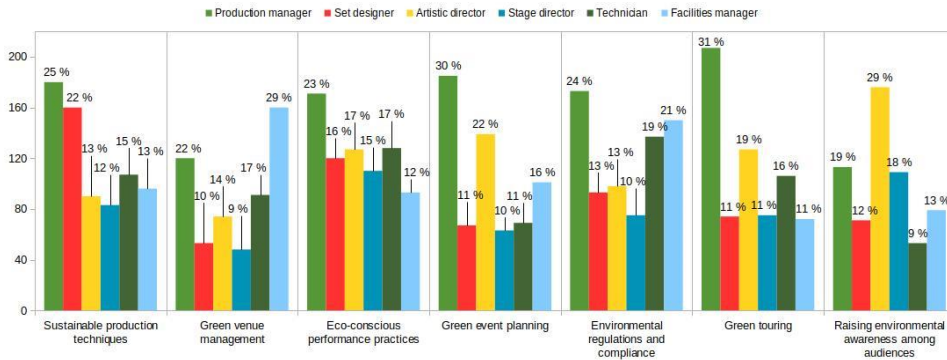


Figura 13 Competenze green necessarie in relazione al profilo professionale

Q.4 Quali sono, secondo lei, le difficoltà nell'adozione di pratiche sostenibili nei professionisti delle arti dello spettacolo nel suo Paese?

Per quanto riguarda gli ostacoli che i professionisti dello spettacolo si trovano ad affrontare nell'adozione di pratiche di sostenibilità e nell'acquisizione di ulteriori competenze in materia di transizione verde nel settore dello spettacolo, la maggior parte dei nostri intervistati ha individuato nella scarsità di risorse finanziarie la ragione principale (62,13%), seguita da priorità contrastanti tra visione artistica e scelte produttive (49,36%).

2.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in adopting sustainability practices in performing arts professions in your country?



Figura 14 Motivi delle difficoltà incontrate nell'adozione di pratiche di sostenibilità

Q.5 Dal suo punto di vista, quanto considera significativa la creazione di una nuova posizione lavorativa all'interno della sua organizzazione (o delle organizzazioni a cui è associato) specificamente per un manager della sostenibilità?

Per quanto riguarda l'opinione dei nostri intervistati sulla rilevanza di un profilo professionale specifico che si occupi di sostenibilità all'interno dell'organizzazione in cui lavorano, il 36,17% ritiene che sia assolutamente necessario, mentre il 25,33% lo ritiene necessario e il 23,83% non è sicuro della necessità di tale profilo. Pochissimi (15,47%) ritengono che non sia particolarmente necessario o che non lo sia affatto. Gli intervistati potevano scegliere su una scala tra 1 e 5, dove 1 corrisponde a una misura molto bassa e 5 a una misura molto alta. I risultati sono riportati nella

tabella seguente.

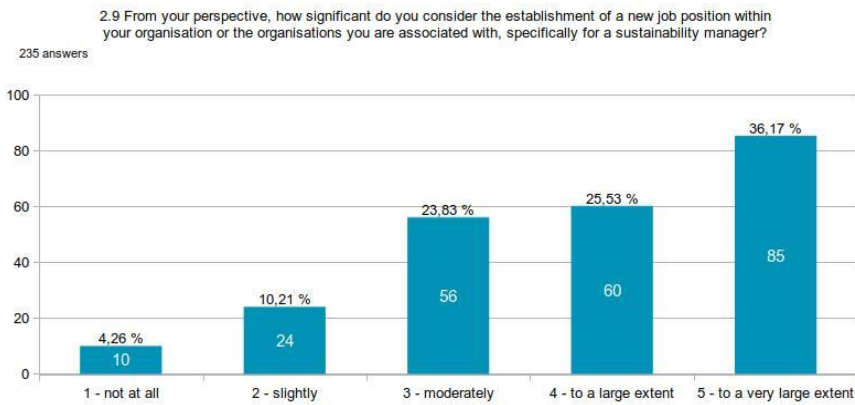


Figura 15 Importanza della creazione di un profilo di manager della sostenibilità nelle organizzazioni di spettacolo dal vivo

Q.6 Se siete un professionista dello spettacolo, la vostra organizzazione prevede già nel proprio organigramma una posizione lavorativa ufficiale denominata "Sustainability manager"?

Complessivamente, il 17,45% dei nostri intervistati ha dichiarato che esiste una persona dedicata alla gestione della sostenibilità all'interno della/e organizzazione/i per cui lavora. Per il 60% dei nostri intervistati non c'è una persona specifica incaricata di questo compito, mentre quasi il 22% non ha ritenuto questa domanda pertinente per loro (presumiamo che questo includa soprattutto liberi professionisti che lavorano per varie organizzazioni) o preferisce non rispondere.

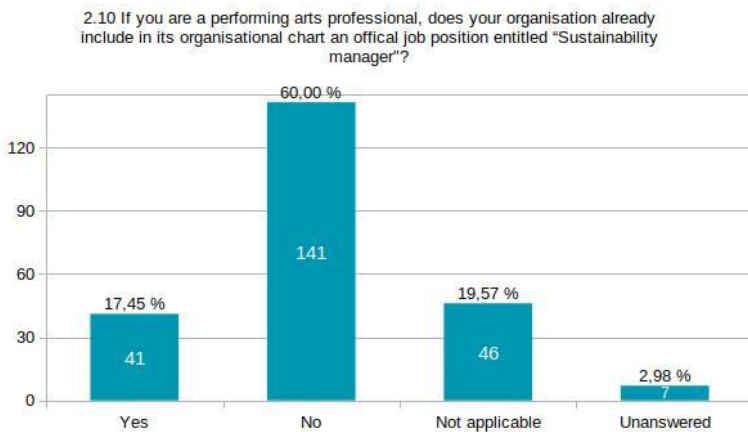


Figura 16 Organizzazioni con un profilo professionale esistente responsabile della sostenibilità tra gli intervistati

Per quanto riguarda questa domanda, è interessante vedere le risposte per Paese.

In Austria, poco più del 45% delle organizzazioni ha già una persona nominata responsabile della sostenibilità. Solo il 32% non ha integrato questa funzione nella propria entità.

Per il Belgio, il 57% degli intervistati dichiara di non avere un responsabile della sostenibilità nell'organizzazione o nelle organizzazioni per cui lavora, mentre il 19% ne ha uno.

Per la Grecia, il 73,5% degli intervistati ha dichiarato che questa posizione non esiste. Solo il 6,1% degli intervistati ha identificato la posizione all'interno del proprio organigramma.

Per l'Italia, nel 62,5% dei casi questa posizione non esiste. Solo l'8,3% degli intervistati ha identificato la posizione all'interno del proprio organigramma.

Per la Spagna, solo il 12,7% ha dichiarato di avere un responsabile della sostenibilità, mentre l'80% non ha una persona dedicata a questo compito.

Come evidenziato nel rapporto sul Belgio, il modo in cui abbiamo formulato la domanda non chiarisce se tale posizione sia a tempo pieno o una percentuale del tempo di un altro profilo professionale.

D.7 Cosa dovrebbe includere il profilo di un "manager della sostenibilità"?

Per quanto riguarda le responsabilità di una potenziale posizione di manager della sostenibilità all'interno di un'organizzazione, i nostri intervistati hanno valutato le più importanti nell'ordine seguente:

- Per il 75,32% dei nostri intervistati, la responsabilità di questo profilo dovrebbe essere principalmente la progettazione della strategia verde complessiva dell'organizzazione.
- Il 47,23% ritiene che questa persona dovrebbe essere responsabile dell'implementazione delle pratiche di sostenibilità.
- Il 45,53% ritiene che questa persona debba supportare il personale tecnico e di produzione nelle scelte ecologiche e il 42,98% che debba consigliare la direzione artistica sulle tecniche sostenibili.
- Le altre responsabilità sono state classificate nel seguente ordine: coordinamento e/o formazione del personale sugli approcci green nelle arti dello spettacolo (35,74%), conformità a regolamenti e standard (26,38%), conduzione di valutazioni di sostenibilità (22,55%) e pratiche di budgeting e approvvigionamento rispettose dell'ambiente (24,26%).

2.11 What should the profile of a "sustainability manager" profile include?



Figura 17 Opinioni degli intervistati sull'importanza delle diverse componenti necessarie a un "manager della sostenibilità" nel settore dello spettacolo dal vivo

5.2. Risultati relative alle competenze digitali

In questa sezione presentiamo i risultati in relazione alle competenze digitali.

Q.1 Quanto ritiene importanti le seguenti abilità e competenze digitali per i professionisti del settore dello spettacolo?

Dalle risposte ricevute, osserviamo che le abilità e le competenze più apprezzate includono le competenze digitali e di comunicazione di base (57%), seguite dall'uso di strumenti digitali di collaborazione e pianificazione (53%). A questo proposito va notato che gli intervistati potevano scegliere solo 3 opzioni.

3.1 How important do you consider the following digital skills and competences for professionals in the performing arts industry?

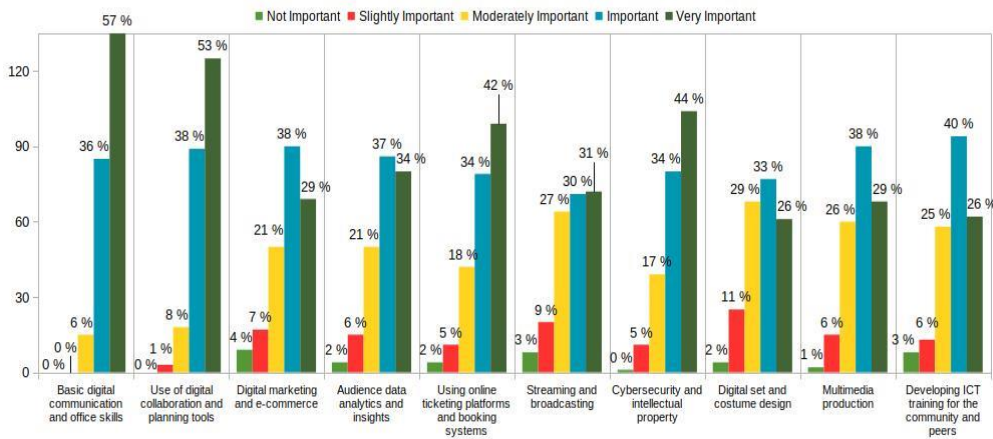
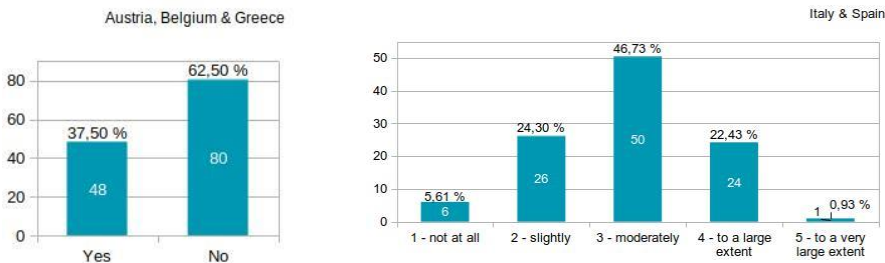


Figura 18 Importanza delle abilità e competenze digitali secondo gli intervistati

Q.2 In che misura ritiene che i professionisti delle arti dello spettacolo nel suo Paese padroneggino queste competenze digitali?

In questa domanda, il formato dei questionari trasferito nella lingua locale è variato, pertanto le risposte non sono omogenee. Per l'Austria, il Belgio e la Grecia vediamo che i nostri intervistati ritengono che la maggior parte dei professionisti delle arti dello spettacolo nei rispettivi Paesi non padroneggiano queste competenze (62,50%). Per l'Italia e la Spagna, la situazione attuale è simile, con il 46,73% che ritiene che il livello di padronanza di queste competenze sia medio. È stata data loro la possibilità di scegliere da una scala tra 1, che corrisponde a **per niente**, e 5, che corrisponde a un livello **molto elevato**.



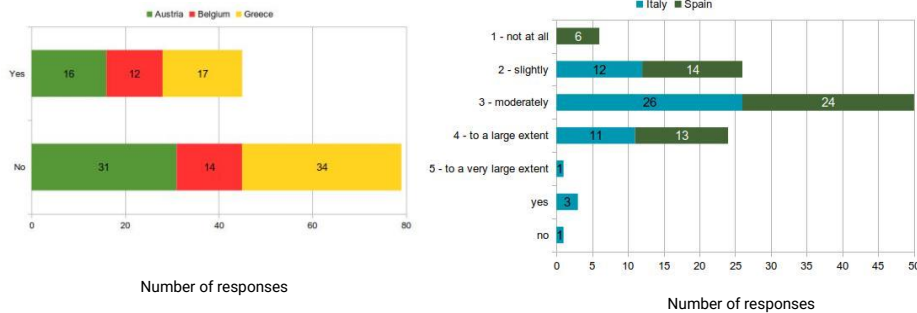


Figura 19 Grado di padronanza di queste competenze digitali da parte dei professionisti dello spettacolo.

Q.3 Quali sono i profili professionali che, secondo lei, necessitano maggiormente delle seguenti competenze digitali?

Le risposte ricevute rivelano che le competenze digitali maggiormente necessarie per ogni categoria professionale sono le seguenti:

- La comunicazione digitale di base e le competenze d'ufficio sono molto richieste dai direttori di produzione (24%), seguiti dai direttori artistici (18%) e dai tecnici e responsabili delle strutture (entrambi al 16%). Per i direttori di scena e gli scenografi le percentuali sono rispettivamente del 14% e del 12%.
- L'uso di strumenti digitali di collaborazione e pianificazione è ancora una volta molto richiesto dai direttori di produzione (23%), seguiti dai direttori artistici (18%), dai tecnici (16%) e dai direttori di scena e responsabili delle strutture (entrambi valutati al 15%). Sono considerati un po' meno importanti per gli scenografi (13%).
- Le competenze di marketing digitale e di e-commerce sono ritenute necessarie soprattutto per i direttori di produzione (40%) e i direttori artistici (33%), mentre sono significativamente meno importanti per gli altri profili professionali. Simili sono i risultati per l'analisi e l'approfondimento dei dati sul pubblico: sono stati ritenuti importanti per i direttori di produzione e i direttori artistici (rispettivamente al 37% e al 36%) e meno per le altre categorie professionali.
- Le competenze in materia di streaming e broadcasting sono state ritenute più importanti per i direttori di produzione (27%), i tecnici (21%) e i direttori artistici (20%) e meno importanti per i restanti profili.
- La cybersecurity e la proprietà intellettuale sono ritenute importanti per i direttori di produzione (24%) e i direttori artistici (23%), seguiti dai direttori di scena e dai responsabili delle strutture (15%).
- La scenografia e i costumi digitali sono considerati necessari per gli scenografi (38%) e meno per tutti gli altri profili professionali.
- La produzione multimediale è tra le competenze che i direttori di produzione (22%) e i tecnici (21%) dovrebbero padroneggiare maggiormente, seguiti da scenografi (18%), direttori di scena (17%) e direttori artistici (15%).
- Infine, lo sviluppo della formazione sulle TIC per la comunità e per i pari sono considerati principalmente parte delle competenze necessarie per i direttori di produzione (26%), seguiti dai direttori artistici (18%) e dai responsabili delle strutture (17%).

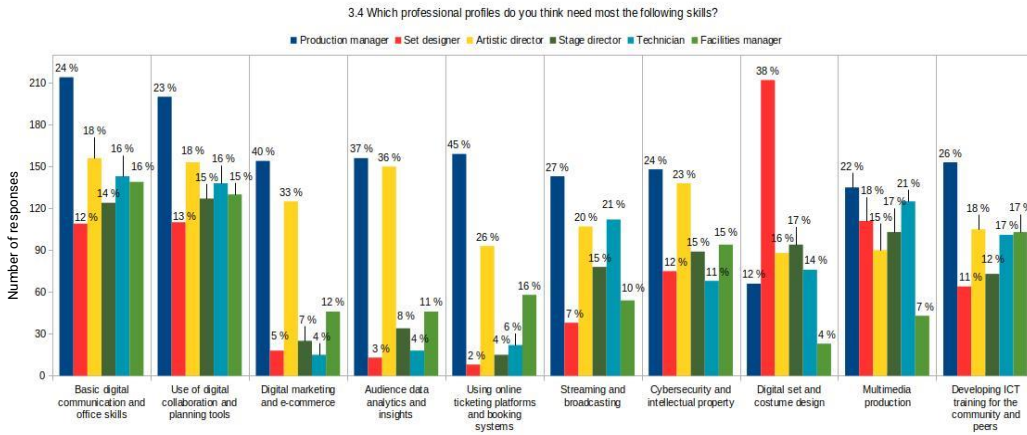


Figura 20 Competenze digitali necessarie in relazione al profilo professionale

Q.4 Quali sono, secondo lei, le difficoltà nell'adozione delle pratiche digitali nelle professioni dello spettacolo nel suo Paese?

Per quanto riguarda le difficoltà nell'adozione delle pratiche digitali tra i professionisti dello spettacolo, i nostri intervistati hanno identificato la scarsità di risorse finanziarie come la ragione principale (51,91%), seguita dalla mancanza di professionisti ben formati nelle pratiche digitali (45,96%) e dalla mancanza di attrezzature o strumenti adeguati (46,81%).

3.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in adopting digital practices in performing arts professions in your country?

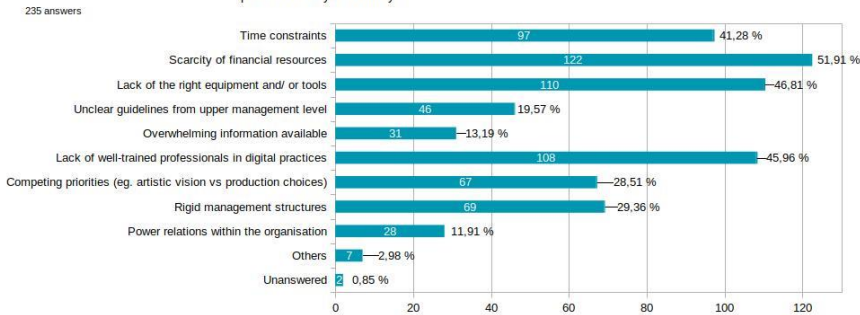


Figura 21 Motivi delle difficoltà incontrate nell'adozione delle pratiche digitali

5.3. Risultati relativi alle competenze imprenditoriali/di resilienza

Agli intervistati è stato chiesto di esprimere la loro opinione sulle competenze imprenditoriali/di resilienza esistenti per i professionisti dello spettacolo nel loro Paese e su ciò che ritengono necessario. Le competenze imprenditoriali per i professionisti dello spettacolo si riferiscono alle abilità e alle competenze che consentono agli individui di navigare nelle complessità del settore e di adottare una mentalità imprenditoriale caratterizzata dalla volontà di cogliere le opportunità, di prendere iniziative e di sviluppare la resilienza per portare alla trasformazione delle organizzazioni per

cui lavorano.

Q.1 Quanto ritiene importanti le seguenti abilità e competenze imprenditoriali/di resilienza per i professionisti del settore dello spettacolo dal vivo?

La compilazione dei risultati di tutti i partner europei dimostra che i nostri intervistati valutano molto bene le competenze imprenditoriali e di resilienza per i professionisti del settore dello spettacolo. Il 77% degli intervistati concorda sull'importanza del problem solving, seguito dal pensiero innovativo (63%), dalla comunicazione e dal networking (61%) e dalla gestione dei talenti e delle persone (59%).

4.1 How important do you consider the following entrepreneurial/ resilience skills and competences for professionals in the performing arts industry?

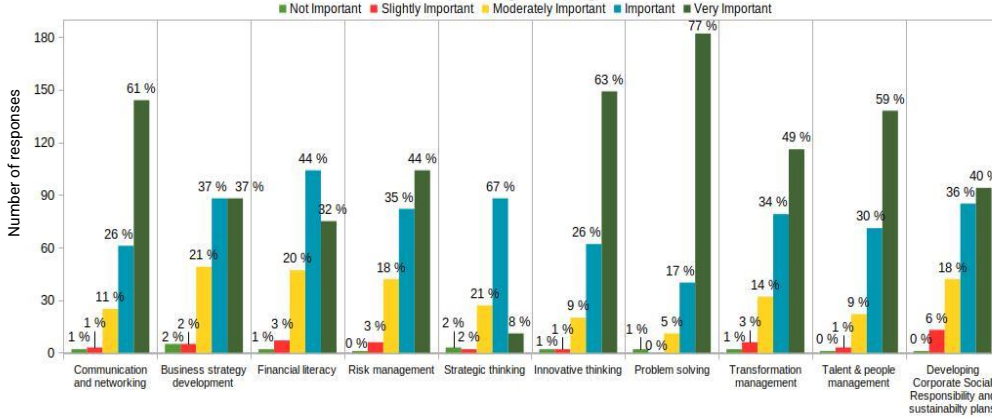


Figura 22 Importanza delle abilità e competenze imprenditoriali/di resilienza secondo gli intervistati

Q.2 In che misura ritiene che i professionisti delle arti dello spettacolo padroneggino queste capacità imprenditoriali/di resilienza?

Nel complesso, i nostri intervistati ritengono che i professionisti nei rispettivi Paesi abbiano un livello medio di padronanza delle competenze imprenditoriali/di resilienza (58,72%) e solo il 2,13% ritiene che il livello di competenza sia elevato. Gli intervistati potevano scegliere da una scala compresa tra 1 che corrisponde a **per niente** e 5 in **larga misura**. I risultati sono riportati nella Figura 23. La Figura 24 mostra ulteriori dettagli sulle risposte per Paese.

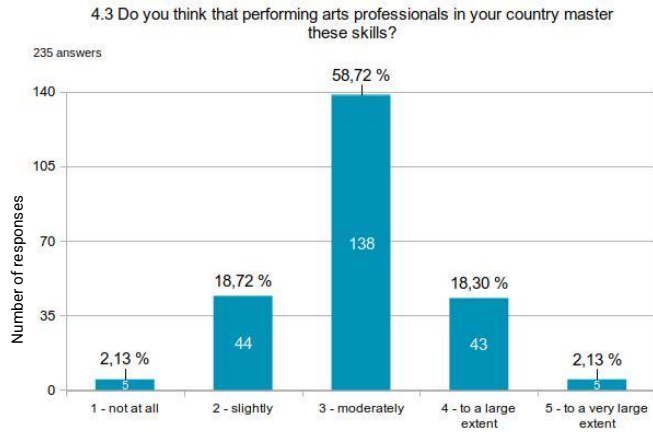


Figura 23 In che misura gli intervistati ritengono che i professionisti delle arti dello spettacolo siano in grado di padroneggiare queste competenze imprenditoriali/di resilienza

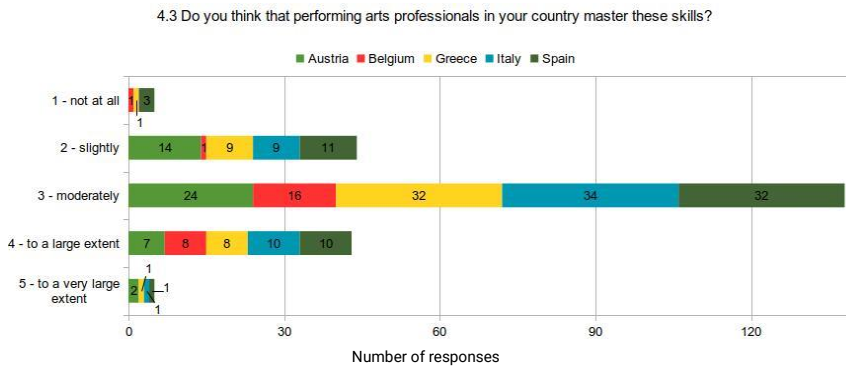


Figura 24 Grado di padronanza delle competenze imprenditoriali/di resilienza da parte dei professionisti dello spettacolo dal vivo per paese

Q.3 Quali profili professionali ritiene che necessitano maggiormente delle seguenti competenze imprenditoriali/di resilienza?

I risultati aggregati delle indagini nazionali dimostrano che:

- Le competenze di comunicazione e networking sono necessarie soprattutto ai direttori di produzione (26%) e ai direttori artistici (23%), seguiti dai direttori di scena (17%) e meno dagli altri profili professionali.
- Strategia e sviluppo del business sono competenze necessarie soprattutto ai direttori artistici (35%) e ai direttori di produzione (34%), seguiti dai responsabili delle strutture (17%). L'importanza di queste competenze è molto bassa per le altre categorie professionali.
- L'alfabetizzazione finanziaria è molto apprezzata dai direttori di produzione (32%) e dai direttori artistici (24%), seguiti dai responsabili delle strutture (19%). Per gli altri profili sono valutate con un'importanza relativamente

bassa.

- Il pensiero strategico è ancora una volta molto importante per i direttori di produzione (27%) e i direttori artistici (27%) e meno per gli altri profili.
- Il pensiero innovativo è più apprezzato da tutte le categorie professionali. È molto apprezzato dai direttori artistici (23%), seguiti dai direttori di produzione e dai direttori di scena (rispettivamente al 18%).
- Il problem solving è relativamente apprezzato da tutte le categorie professionali ed è più importante per i direttori di produzione (21%) e per i tecnici (19%), seguiti dalle altre categorie (16% per i direttori artistici, 15% per i responsabili delle strutture e i direttori di scena e 14% per gli scenografi).
- La gestione delle trasformazioni è importante soprattutto per i direttori di produzione (23%), seguiti dai direttori artistici (22%) e dai responsabili delle strutture (17%).
- La gestione dei talenti e delle persone è ritenuta importante soprattutto dai direttori artistici (26%) e dai direttori di produzione (24%), seguiti dai direttori di scena (20%).
- Infine, lo sviluppo di piani di responsabilità sociale e sostenibilità aziendale è apprezzato dai direttori di produzione (29%), dai direttori artistici (25%) e dai direttori delle strutture (20%).

4.4 Which professional profiles do you think need most the following skills?

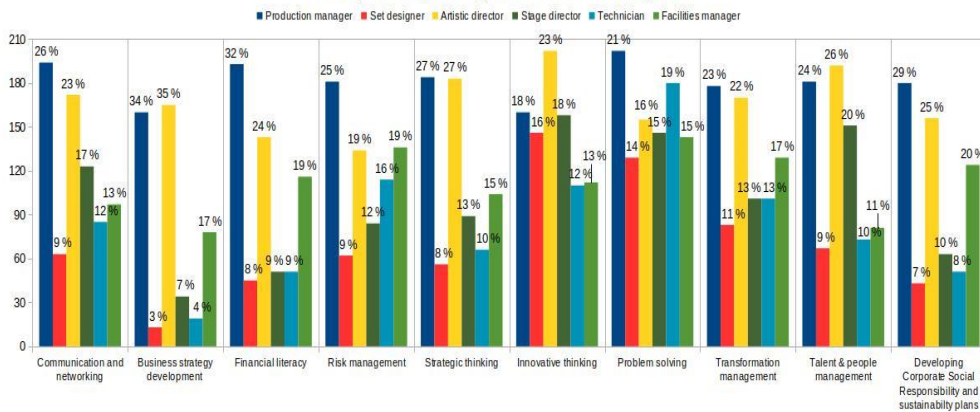


Figura 25 Competenze imprenditoriali/di resilienza necessarie in relazione al profilo professionale

Q.4 Quali sono, secondo lei, le principali ragioni delle difficoltà nello sviluppo e nell'implementazione di competenze imprenditoriali/di resilienza tra le professioni dello spettacolo nel suo Paese?

La maggior parte degli intervistati afferma che il principale ostacolo allo sviluppo e all'implementazione delle capacità imprenditoriali e di resilienza tra i professionisti dello spettacolo è la mancanza di tempo (50,64%), seguita dalla scarsità di risorse finanziarie (48,94%) e dalla mancanza di professionisti ben formati sull'argomento (43,40%).

4.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and implementing entrepreneurial/ resilience skills among performing arts professions in your country?

235 answers

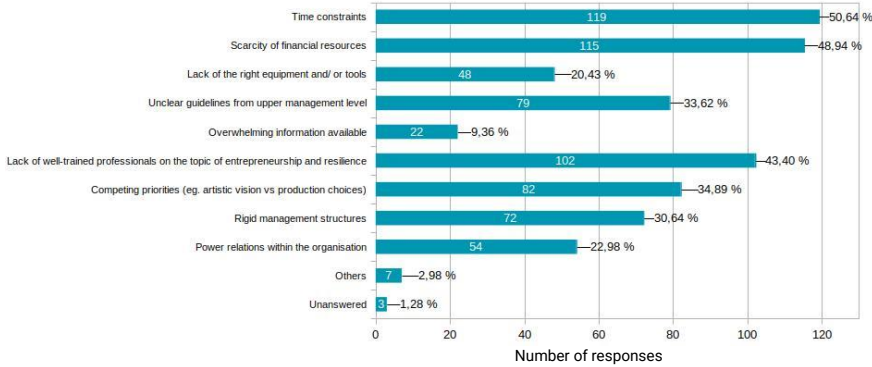


Figura 26 Motivi delle difficoltà incontrate nello sviluppo e nell'implementazione delle competenze imprenditoriali/di resilienza

5.4. Risultati relative alle soft skills

Agli intervistati è stato chiesto di esprimere la loro opinione sulle soft skills esistenti per i professionisti dello spettacolo nel loro Paese e su quelle che ritengono necessarie. Le soft skills per i professionisti dello spettacolo si riferiscono alle qualità che consentono agli individui di interagire efficacemente con gli altri, promuovendo la collaborazione, la comunicazione, la creatività e l'intelligenza emotiva.

Q.1 Quanto ritiene importanti le seguenti soft skills e competenze per i professionisti del settore dello spettacolo?

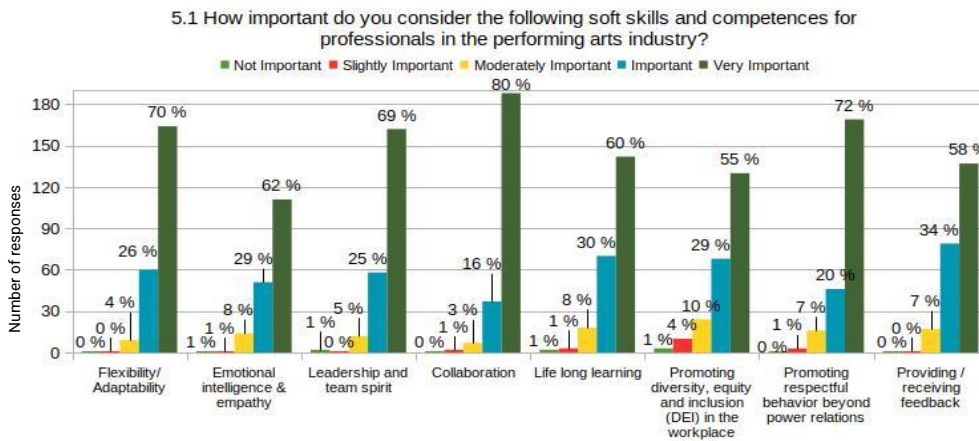


Figura 27 Importanza delle soft skills e delle competenze per i professionisti dello spettacolo secondo gli intervistati

Q.2 In che misura ritiene che i professionisti delle arti dello spettacolo padroneggino queste soft skills?

I nostri intervistati ritengono che i professionisti dello spettacolo non padroneggino realmente le soft skills. Solo il 3,40% ritiene di farlo a un livello molto alto, seguito dal 22,55% che ritiene di farlo in una certa misura, mentre la

maggioranza (48,94%) ritiene di avere una padronanza media delle soft skills. Gli intervistati potevano scegliere da una scala tra 1, che corrisponde a un livello molto basso, e 5, che corrisponde a un livello molto alto. I risultati sono riportati nella Figura seguente. La Figura 29 fornisce maggiori dettagli sulle risposte per Paese.

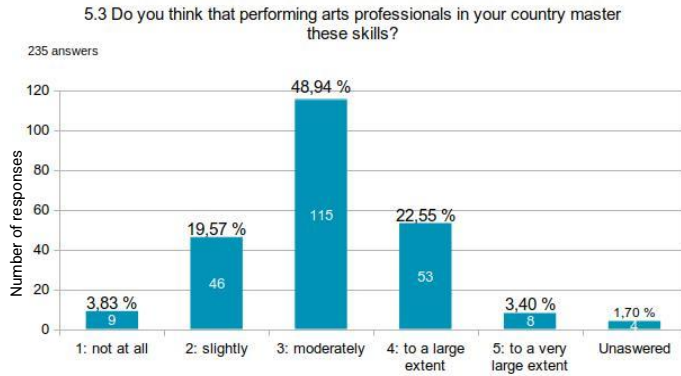


Figura 28 Grado di padronanza di queste soft skills da parte degli intervistati

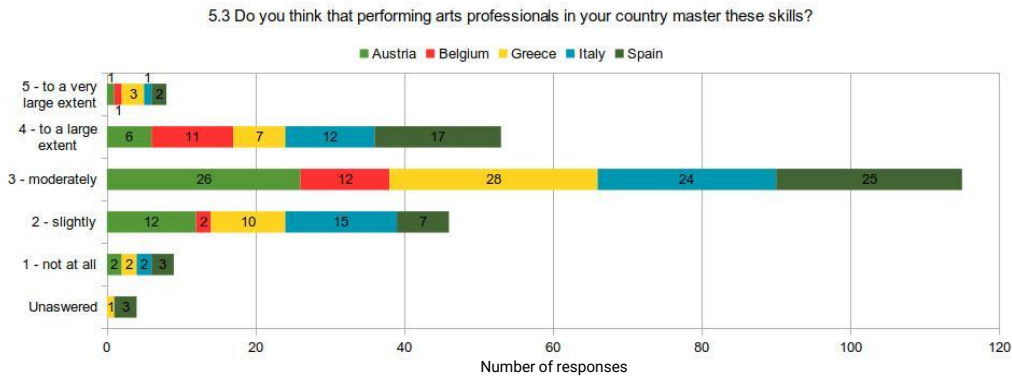


Figura 29 Grado di padronanza di queste soft skills da parte dei professionisti dello spettacolo per Paese

Q.3 Per quali profili professionali ritiene siano necessarie le seguenti soft skills?

Le risposte ricevute rivelano una forte necessità di soft skills tra tutte le categorie professionali, con differenze minime.

- La flessibilità/adattabilità è molto apprezzata dai direttori di produzione (20%) e dai tecnici (19%), seguiti dai direttori di scena e dai direttori artistici (entrambi al 17%).
- L'intelligenza emotiva e l'empatia sono molto apprezzate dai direttori di scena e dai direttori artistici (entrambi al 21%), seguiti dai direttori di produzione (20%).
- La leadership e lo spirito di squadra sono i più importanti per i direttori artistici e i direttori di produzione (22%), seguiti dai direttori di scena (20%).
- La collaborazione è apprezzata quasi allo stesso modo in tutte le categorie professionali, con percentuali che

vanno dal 13% al 19%.

- L'apprendimento permanente è identificato come una competenza importante soprattutto per i tecnici (20%) e i direttori di produzione (18%), seguiti da una percentuale quasi uguale per gli altri profili professionali (tra il 14% e il 16%).
- La promozione del DEI sul posto di lavoro è considerata importante soprattutto per i direttori artistici (22%), seguiti dai direttori di produzione (20%) e dai direttori di scena (18%).
- La promozione di un comportamento rispettoso nei rapporti di potere è considerata importante dai direttori artistici (21%), dai direttori di produzione (19%) e dai direttori di scena (18%).
- Infine, dare e ricevere feedback è la cosa più apprezzata dai direttori di produzione (19%) e dai direttori artistici e di scena (18% ciascuno).

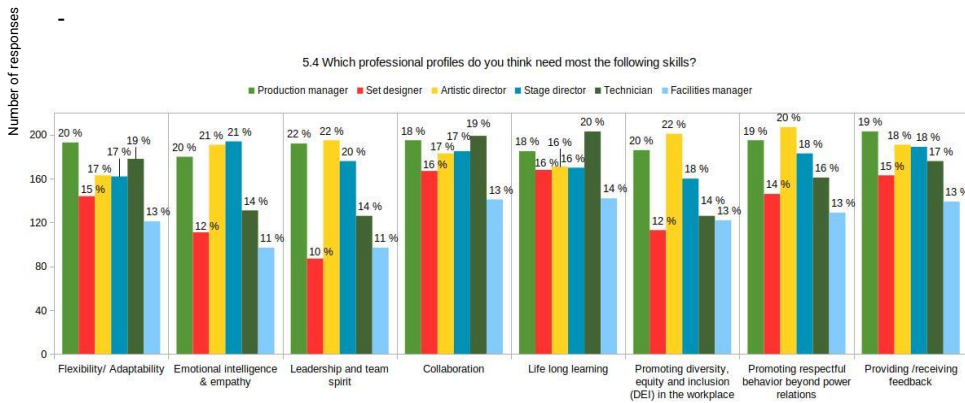


Figura 30 Soft skills necessarie in relazione al profilo professionale

Q.4 Quali sono, secondo lei, le principali ragioni delle difficoltà nello sviluppo e nell'implementazione delle soft skills tra le professioni dello spettacolo nel suo Paese?

Le principali difficoltà nello sviluppo e nell'implementazione delle soft skills tra i professionisti dello spettacolo evidenziate dai nostri intervistati sono le relazioni di potere all'interno dell'organizzazione per cui lavorano (51,49%), seguite da strutture gestionali rigide (43,83%) e da vincoli di tempo (42,98%).

5.5 Which are in your opinion the main reasons for the difficulties in developing and using soft skills among performing arts professions in your country?

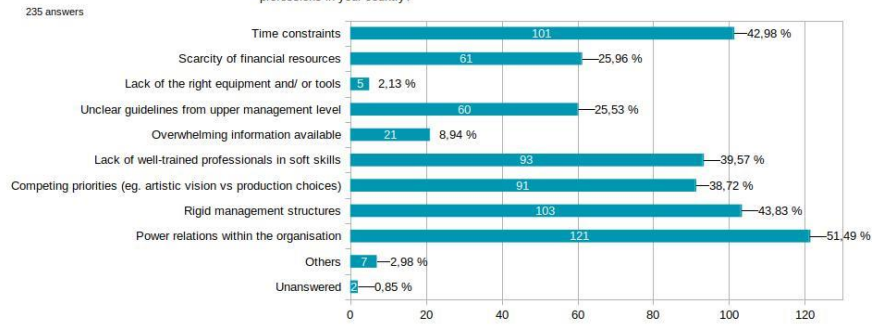


Figura 31 Motivi delle difficoltà incontrate nello sviluppo e nell'implementazione delle soft skills

5.5. Risultati in relazione alle esigenze degli intervistati

In questa sezione forniamo una panoramica delle esigenze degli intervistati in merito alle proprie competenze green, digitali, imprenditoriali e di resilienza e alle soft skills per l'esercizio delle loro professioni nel settore dello spettacolo.

Q.1 In che misura ritiene di possedere le seguenti competenze?

I nostri intervistati hanno evidenziato che ritengono di padroneggiare le soft skills in misura molto ampia (28%) o in misura elevata (52%). Anche le competenze digitali sono state valutate abbastanza bene, con il 15% dei nostri intervistati che ritiene di padroneggiare in larga misura le competenze digitali, seguito dal 49% che ritiene di padroneggiarle in larga misura. Per quanto riguarda le competenze green, la maggior parte dei nostri intervistati ritiene di avere un livello moderato di padronanza (41%), mentre solo il 7% ritiene di padroneggiarle in misura molto ampia e il 22% in misura elevata. Infine, le competenze imprenditoriali e di resilienza sono state indicate come padroneggiate in larga misura dal 37% degli intervistati e in misura moderata dal 36%. Il 12% ritiene di padroneggiare queste competenze in misura molto ampia, mentre solo il 12% afferma di padroneggiarle leggermente o per nulla (2%).

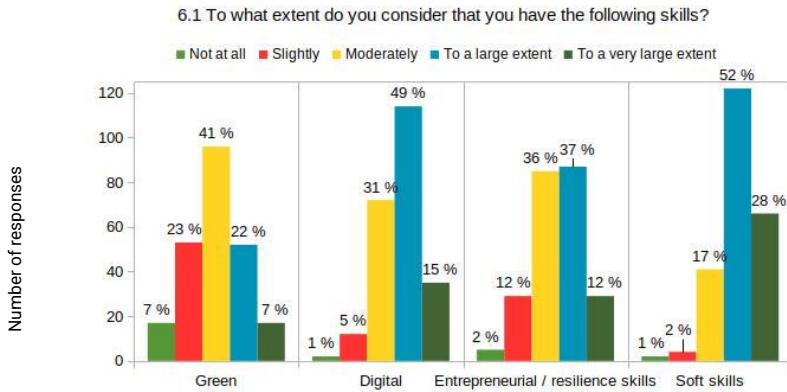


Figura 32 Grado di possesso da parte degli intervistati di competenze green, digitali, imprenditoriali/di resilienza e soft skills

Q.2 Quanto sarebbe interessante e utile per il vostro sviluppo professionale una formazione nelle seguenti aree?

Per la maggior parte dei nostri intervistati, la formazione sulle competenze digitali ha ottenuto il punteggio più alto (l'81% ha risposto che tale formazione sarebbe molto preziosa e interessante per loro), mentre la formazione sulle competenze imprenditoriali/di resilienza ha ottenuto un punteggio abbastanza alto (il 75% degli intervistati ha risposto di essere interessato a partecipare a tale formazione che sarebbe molto interessante o interessante). Altrettanto alta è stata la valutazione della formazione sulle soft skills (il 75% ha risposto che ritiene questa formazione per loro molto interessante e preziosa). Le competenze green sono risultate più basse nelle risposte, con il 68% degli intervistati che ritiene che questa formazione sarebbe per loro relativamente interessante.

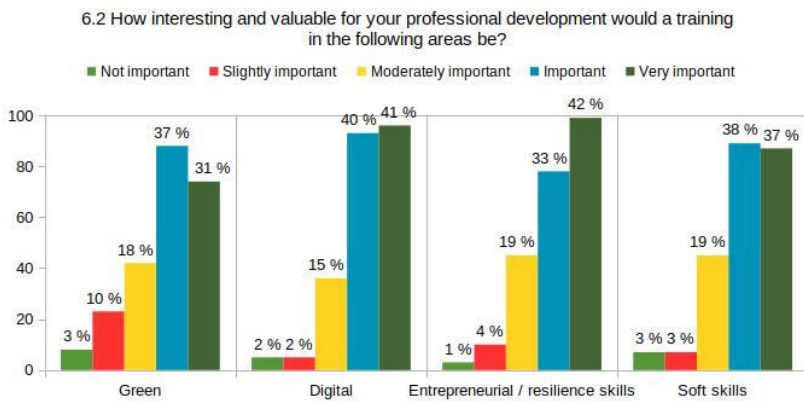


Figura 33 Misura in cui gli intervistati ritengono interessante e preziosa per il loro sviluppo professionale una formazione su green, digitale, imprenditorialità/resilienza e soft skills

Q.3 Quale tipo di formazione ritiene più importante per coltivare le competenze green tra i professionisti del settore

dello spettacolo?

I nostri intervistati considerano i brevi workshop e i seminari online come il modo più appropriato per fornire formazione sulle competenze green, seguiti dal 43,8% che considera la formazione modulare e on-demand per un argomento specifico e dal 40% che sceglie progetti e iniziative di collaborazione come il tipo di formazione più rilevante.

6.3 What type of training do you believe is most relevant for cultivating green skills among professionals in the performing arts industry?

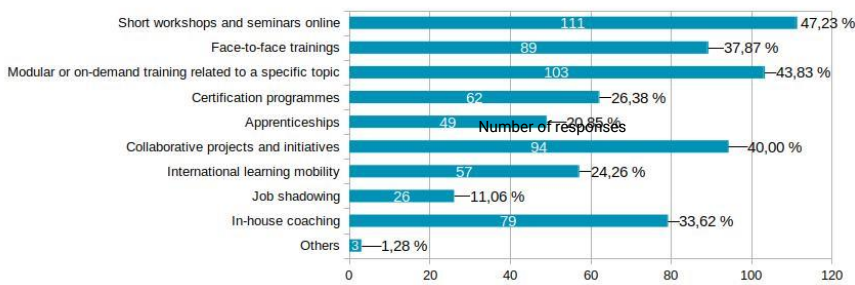


Figura 34 Tipo di formazione considerata più importante per coltivare le competenze green

Q.4 Quale tipo di formazione ritiene più importante per coltivare le competenze digitali tra i professionisti del settore dello spettacolo?

Per quanto riguarda le competenze digitali, vediamo che i nostri intervistati ritengono che il miglior tipo di formazione per acquisirle sia rappresentato da brevi workshop e seminari online (55,47%), seguiti da una formazione modulare on demand relativa a un argomento specifico (48,09%). Questo risultato è simile a quello relativo alle competenze green. Anche la formazione face to face (39,1%) e i programmi di certificazione (30,64%) sono tra le risposte più quotate.

6.4 What type of training do you believe is most relevant for cultivating digital skills among professionals in the performing arts industry?

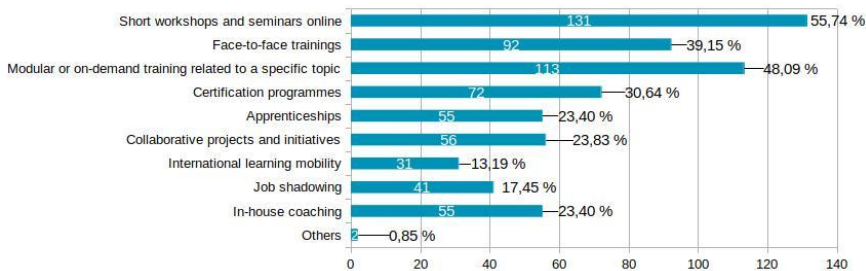


Figura 35 Tipologia di formazione ritenuta più rilevante per lo sviluppo delle competenze digitali

Q.5 Quale tipo di formazione ritiene più importante per coltivare le capacità imprenditoriali/di resilienza dei professionisti del settore dello spettacolo?

Per quanto riguarda lo sviluppo delle capacità imprenditoriali e di resilienza, i nostri intervistati hanno assegnato lo stesso punteggio a brevi workshop e seminari online e alla formazione modulare on-demand su argomenti specifici (rispettivamente 44,22% e 44,68%). Seguono a ruota la formazione face to face (39,15%), i progetti e le iniziative di collaborazione (33,19%) e il coaching interno (32,77%).

6.5 What type of training do you believe is most relevant for cultivating entrepreneurial skills among professionals in the performing arts industry?

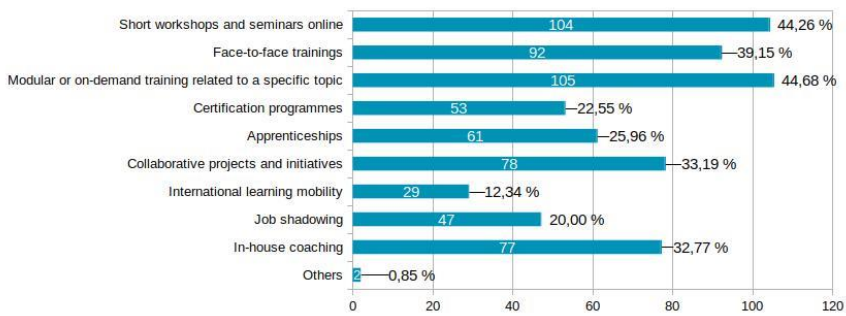


Figura 36 Tipologia di formazione ritenuta più rilevante per coltivare le competenze imprenditoriali/di resilienza

Q.6 Quale tipo di formazione ritieni più importante per coltivare le soft skills tra i professionisti del settore dello spettacolo?

I risultati del questionario hanno mostrato che i nostri intervistati considerano il tipo di formazione più rilevante per coltivare le soft skills la formazione face to face (45,11%), seguita da progetti e iniziative di collaborazione (43,40%) e dal coaching interno (40,43%).

6.6 What type of training do you believe is most relevant for cultivating soft skills among professionals in the performing arts industry?

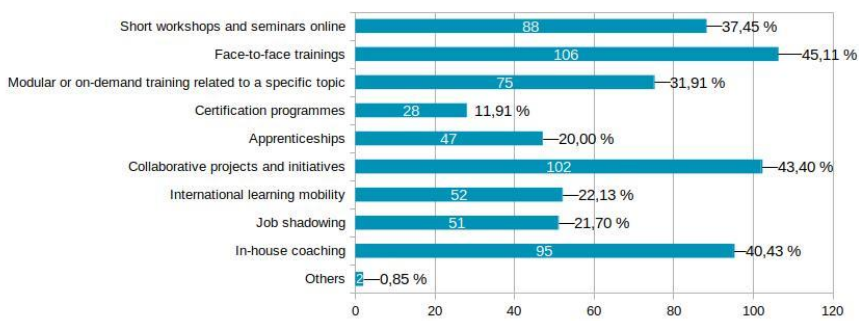


Figura 37 Tipo di formazione considerata più importante per coltivare le soft skills

6. Risultati dai focus groups

Le consultazioni con i focus group nazionali sono state condotte dai partner in modi diversi; nella maggior parte dei casi la partecipazione è avvenuta online (tenendo conto di distanze, tempi e disponibilità) e in alcuni casi le consultazioni sono state condotte individualmente.

Oltre ai focus group nazionali, abbiamo condotto 5 focus group pan-europei con la partecipazione di diversi profili e la rappresentanza di tutti i Paesi. In questa sezione riassumiamo i risultati dei focus group nazionali e forniamo alcuni spunti dai focus group europei.

6.1. Risultati relativi alle green skills

Nel complesso, tutte le consultazioni sottolineano la necessità di una maggiore consapevolezza tra i professionisti delle arti dello spettacolo per quanto riguarda le competenze ecologiche e un chiaro riconoscimento dell'importanza di adottare pratiche eco-consapevoli e sostenibili. Tuttavia, tutte le persone consultate hanno sottolineato la mancanza di una formazione efficace e orientata alle arti sceniche su questo tema nei rispettivi Paesi. In Austria è in vigore un sistema di certificazione che ha costretto i grandi teatri a valutare il loro impatto ambientale e ad applicare le strategie previste dalla direttiva sul bilancio di sostenibilità delle imprese, ma la strada per l'adozione di un'etica ecologica all'interno dell'organizzazione è ancora lunga.

Alcune delle persone consultate hanno affermato che le pratiche sostenibili sono già in atto all'interno delle loro organizzazioni e del settore delle arti dello spettacolo nei loro Paesi. Alcuni hanno sottolineato che tali approcci - ad esempio il riutilizzo dei costumi - sono stati motivati principalmente da ragioni economiche (per tagliare i costi) e non da una chiara mentalità di sostenibilità (relazione greca). Altri hanno sottolineato che l'applicazione di pratiche sostenibili presenta ancora degli svantaggi, in quanto spesso aumenta i costi di produzione.

Nei focus group europei è stato chiesto ai partecipanti di commentare i risultati di tutti i Paesi. Alcuni dei punti principali affrontati sono i seguenti:

- la mancanza di tempo è una delle principali barriere che impediscono ai professionisti del settore di implementare pratiche sostenibili

“Andiamo di fretta ogni giorno, quindi pensare di avere altre cose a cui pensare o da portare sulle spalle è del tutto impossibile” (partecipante al focus group dall'Italia)

“Le persone dicono: 'Voglio essere green, e voglio essere sostenibile, ma non ho il tempo ora di preoccuparmi di questo'” (partecipante al focus group dall'Austria)

- è necessario riconsiderare semplici gesti per migliorare le prestazioni in termini di sostenibilità (come l'acqua in scena o la stampa dei copioni), ma ci sono pratiche consolidate all'interno delle produzioni che rendono più difficile il cambiamento e non c'è un ufficio all'interno delle organizzazioni per introdurre tali cambiamenti
- È stata anche sollevata la questione della responsabilità di questo problema. Vengono identificati due aspetti: l'individuo che sarebbe responsabile del compito e il ruolo del top management nel coltivare una responsabilità condivisa tra tutti i membri dell'organizzazione.

“questo significa che qualcuno deve prendersi questa responsabilità sulle proprie spalle, e nessuno vuole implementare una cosa così grande” (partecipante al focus group dall'Italia)

“l'etica deve venire dall'interno dell'azienda” (partecipante al focus group dall'Austria)

- l'uso di strumenti digitali può essere un'opzione spesso in grado di sostituire approcci non ecologici, ma in alcuni casi potrebbe mancare l'infrastruttura (ad esempio, la mancanza di accesso a Internet in tutti gli edifici)
- Alcune sedi e organizzazioni hanno più possibilità di altre, a seconda delle dimensioni e della capacità del personale. Ad esempio, la disponibilità di magazzino diventa un problema anche quando le sedi desiderano

riutilizzare gli elementi del palcoscenico.

- In alcuni Paesi esistono già dei sistemi (ad esempio in Austria) e sono disponibili dei corsi di formazione, ma la maggior parte dei nostri intervistati ha spiegato che se sono stati coinvolti in questa attività è stato soprattutto per interesse personale e non hanno ricevuto una formazione adeguata. La ricerca di risorse online è stata citata come una delle pratiche per imparare a fare le cose in modo più responsabile dal punto di vista ecologico.
- È stato inoltre sottolineato il ruolo che le norme e i regolamenti hanno nel modificare la mentalità delle persone.

“A volte è necessario avere dei regolamenti per fare le cose. Abbiamo discusso a lungo su come fare le cose e su come lavorare in questo campo. E per me il risultato è stato quello di avere regolamenti chiari e conformità nella nostra azienda. Questa è una delle cose più importanti per far sì che tutte le persone che lavorano in questo posto abbiano la sensazione di essere nella stessa squadra, di giocare nello stesso campo. (partecipante al focus group dall’Austria)”
- Anche se un partecipante ha sottolineato che tali quadri rappresentano anche un’ansia per le organizzazioni e i professionisti del settore, spesso i riferimenti politici non sono sufficienti perché i professionisti sappiano cosa fare sul campo.

“Dobbiamo rispettare tutte queste normative, ma è difficile tradurle davvero nell’area di produzione. Non è qualcosa di cui parliamo durante le riunioni di produzione. Quindi, credo che ci sia una lacuna che dovrebbe essere affrontata” (partecipante al focus group dalla Spagna).
- Un partecipante al focus group ha anche sottolineato la necessità di affrontare l’intera catena del valore delle arti dello spettacolo per diventare più ecologica e questo cambierebbe le pratiche anche all’interno delle organizzazioni consolidate.
- La presenza di un manager della sostenibilità è stata vista come un bene e allo stesso tempo un male. Le persone consultate hanno sottolineato che spesso la responsabilità e le conoscenze rimangono nelle mani di una sola persona e non vengono trasmesse al resto del personale dell’organizzazione. Altri hanno sottolineato la preoccupazione che l’istituzione del ruolo di manager della sostenibilità all’interno di un’organizzazione possa diventare un ruolo non apprezzato dai colleghi che si sentono controllati nel loro lavoro e costretti a cambiare i loro schemi. Alcuni hanno fatto un paragone con il ruolo di responsabile della sicurezza, che spesso pone dei limiti al lavoro senza necessariamente proporre soluzioni concrete. Nel complesso, i partecipanti hanno sottolineato che, laddove questo ruolo non esiste, i professionisti operano principalmente in termini di responsabilità individuale piuttosto che di qualcosa di organizzato all’interno delle loro strutture.

“Sono finito qui per il mio modo di pensare. Perché tutto ciò che cerco di fare è come una sorta di eco e la sostenibilità ne è collegata. Così mi hanno detto: È il tuo ruolo!” (partecipante al focus group dalla Spagna).
- Un partecipante al focus group ha sottolineato il ruolo del settore delle arti dello spettacolo nell’accrescere la consapevolezza della transizione ecologica.

“Personalmente ritengo che uno degli impatti più potenti che il settore possa avere sia quello di dare potere al pubblico e alle comunità”. (partecipante al focus group dall’Italia)
- Nonostante il riconoscimento dell’importanza della sostenibilità, permangono ostacoli significativi, come la mancanza di risorse, di supporto esterno e di consapevolezza a livello di senior management per la creazione di ruoli specifici dedicati alla sostenibilità. Anche la difficoltà di dimostrare l’impatto economico diretto

dell'adozione di approcci ecocompatibili rappresenta una sfida considerevole nel settore.

- Infine, uno dei punti sollevati è la controversia tra approcci ecologici e ambientali nel settore delle arti dello spettacolo e la necessità di avere un vocabolario comune su ciò che intendiamo come competenze green (rapporto italiano). Nello stesso rapporto è stata affrontata la nozione di giustizia climatica e il ruolo che il colonialismo ha giocato nell'acuirsi dell'emergenza climatica.

6.2. Risultati relative alle competenze digitali

I partecipanti ai focus group hanno sottolineato che il settore ha subito una grande trasformazione in relazione all'uso delle tecnologie digitali e che i professionisti non padroneggiano tali competenze. Mentre le generazioni più giovani hanno maggiore familiarità e si adattano facilmente ai cambiamenti tecnologici, alcune generazioni più anziane potrebbero essere più resistenti. Tuttavia, molte delle persone consultate hanno spiegato che l'acquisizione di nuove competenze o l'aggiornamento di quelle esistenti dipende dall'interesse personale e dalla responsabilità verso l'apprendimento permanente, piuttosto che dalla fascia di età a cui appartiene un professionista. Questo tipo di innovazioni richiede una metodologia di formazione innovativa e, a questo proposito, i processi collaborativi sono accolti e promossi in diverse pratiche. La maggior parte delle persone consultate ha anche sottolineato che la tecnologia si evolve così velocemente che è molto difficile stare al passo con tutti i progressi tecnologici. Ciò significa che c'è bisogno sia di competenze specifiche che di conoscenze sull'uso di nuovi software o strumenti, ma è stata sottolineata la necessità di coltivare la curiosità di imparare. I partecipanti hanno anche sottolineato che alcune delle competenze digitali relative al settore delle arti dello spettacolo sono così specifiche che le organizzazioni si affidano molto a fornitori esterni e freelance e i sistemi di formazione dovrebbero occuparsi anche di questi professionisti e fornire loro opportunità di aggiornamento.

“Ci sono competenze e lavori specialistici che spesso sono anche molto ben pagati e ci sono persone molto abili che vengono pagate molto bene per fare quel tipo di lavoro. Credo che l'urgenza sia più legata al modo in cui utilizziamo la condivisione di documenti e la posta elettronica basati sul cloud e al modo in cui comunichiamo in modo efficiente, piuttosto che alle competenze specialistiche che sono più orientate al mercato” (partecipante al focus group dal Belgio).

Soprattutto, le persone consultate nei focus group europei non sono rimaste sorprese dal fatto che gli strumenti di comunicazione e collaborazione digitale di base siano stati i più apprezzati, poiché li considerano la base di tutti i profili professionali nel campo delle arti dello spettacolo. Hanno sottolineato che la mancanza di competenze in questi strumenti di base fa perdere tempo ed energie e crea collaborazioni inefficaci.

“Stiamo perdendo molto tempo a causa della mancanza di comprensione degli strumenti con cui lavoriamo ogni giorno e di come utilizzarli per ottimizzare il nostro lavoro. Ognuno implementa la propria filosofia e molto spesso si tratta solo di un workaround”. (partecipante al focus group dall'Austria)

Hanno anche sottolineato che, in una certa misura, l'alfabetizzazione digitale è legata alla curiosità di continuare a imparare.

“Non sappiamo e non abbiamo il tempo di avere la curiosità di esaminare gli strumenti, stiamo aspettando che qualche genio ci dica come fare per cercare la pallottola d'argento” (partecipante al focus group dall'Austria)

6.3. Risultati relativi alle competenze imprenditoriali e di resilienza

Sebbene in un primo momento il termine “capacità imprenditoriale e di resilienza” fosse poco familiare o poco pertinente per i professionisti delle arti dello spettacolo consultati, è stato subito evidenziato che tali capacità sono necessarie e importanti per il profilo delle persone che lavorano nel settore.

“Queste capacità sono molto importanti nelle arti dello spettacolo, perché di solito le persone hanno molte connessioni

con diversi professionisti, con diversi background, quindi è necessario essere resilienti e affrontare i problemi. Non so se sia qualcosa che si possa migliorare o imparare da zero come essere imprenditori e come costruire capacità di resilienza. Di sicuro la motivazione è qualcosa che aiuta a essere resilienti in una situazione difficile per risolvere i problemi". (partecipante al focus group dall'Italia).

Soprattutto il problem solving è stato riconosciuto come un'abilità importante, anche se alcuni hanno sottolineato che potrebbe anche ostacolare la capacità di un'organizzazione di coltivare il pensiero strategico.

"La risoluzione dei problemi è una minaccia e anche una benedizione. Perché una minaccia? Quello che ho sperimentato è che il problem solving viene spesso usato come scusa per la mancanza di organizzazione e di pensiero strategico" (partecipante a un focus group dall'Austria).

La formazione sulle competenze in questo campo non è facile da individuare e i partecipanti hanno sottolineato che la maggior parte dei professionisti impara facendo.

"Credo che alcune di queste cose si possano imparare nelle scuole universitarie e tutto il resto, ma solo a livello di base. Ma credo anche che la cosa principale sia impararle lavorando" (partecipante al focus group Austria)

I partecipanti al focus group hanno anche sottolineato che l'apprendimento avviene con il fallimento e hanno riferito di alcuni sforzi formativi all'interno delle istituzioni educative per fornire spazi per sperimentare e fallire in esercizi di simulazione. Diversi colleghi hanno sottolineato che tali competenze sono spesso limitate all'interno delle strutture organizzative perché potrebbero rappresentare una minaccia per i modelli di lavoro e le gerarchie consolidate. Ciò è avvenuto anche come reazione al fatto che il pensiero innovativo è stato considerato una competenza importante per i professionisti delle arti dello spettacolo, mentre il pensiero strategico non è stato altrettanto apprezzato. Sebbene i partecipanti abbiano avuto difficoltà a distinguere tra i due, hanno spiegato che il pensiero strategico rientra maggiormente tra le competenze che il management dovrebbe possedere. Un partecipante ha suggerito che i professionisti dovrebbero anche imparare fino a che punto possono applicarle e quando.

Un'attenzione specifica è stata data alla necessità di possedere queste competenze per i liberi professionisti, in quanto forniscono loro la capacità di essere flessibili nel mercato del lavoro per rimanere professionalmente attivi.

6.4. Risultati relativi alle soft skills

Tutti i partecipanti ai focus group hanno riconosciuto l'importanza delle soft skills nel settore delle arti dello spettacolo. I professionisti consultati hanno sottolineato l'elevata importanza di competenze quali l'apprendimento continuo, l'autoconsapevolezza, l'iniziativa, la capacità di integrazione, lo spirito di squadra, la responsabilità di contribuire e l'innovazione. Uno dei partecipanti al focus group europeo ha sottolineato che è possibile insegnare altri tipi di competenze (ad esempio quelle digitali o ecologiche), ma che queste dipendono in larga misura dalla personalità degli individui e dalle opportunità ricevute per sviluppare tali competenze all'interno delle organizzazioni per cui lavorano.

"Ho ricevuto una formazione di questo tipo quando sono stato promosso, anche se non è al centro della mia specializzazione" (partecipante al focus group dal Belgio)

In alcune grandi organizzazioni, quando le persone diventano responsabili di team possono ricevere una formazione di questo tipo, ma in generale la maggior parte dei professionisti consultati sottolinea di non aver ricevuto una formazione di questo tipo nel proprio percorso formativo né nel proprio ambiente professionale. Le nostre consultazioni con i professionisti dimostrano che le soft skills sono molto richieste dai professionisti del settore. Tuttavia, la formazione su questo tipo di competenze è molto limitata e le persone sottolineano che esse sono principalmente insite nella personalità di ogni individuo.

Nei nostri focus group a livello europeo, i partecipanti hanno sottolineato che la collaborazione comprende la maggior parte delle altre soft skills ed è al centro del settore delle arti dello spettacolo.:

“Penso che sia tutto legato alla collaborazione. Voglio dire, se si collabora con qualcuno bisogna essere flessibili, avere intelligenza emotiva, comunicare in modo corretto per arrivare al punto che si vuole ottenere o mostrare leadership”. (partecipante al focus group dalla Spagna)

“Ciò significa che gli uffici devono parlare di ciò che è necessario, di ciò che può essere migliorato. Ma se non c'è collaborazione, non c'è lo spazio per crescere”. (partecipante al focus group dall'Italia)

Le persone consultate non sono rimaste sorprese dal fatto che le rigide strutture di gestione e le relazioni di potere all'interno delle organizzazioni di spettacolo siano tra le ragioni principali per cui le persone non riescono a sviluppare le proprie soft skills sul posto di lavoro.

7. Risultati della ricerca desk

A tutti i partner del progetto è stato fornito un modello come base per la ricerca desk. L'obiettivo è stato quello di illustrare le differenze e le somiglianze tra i quadri formativi nazionali, di generare un curriculum dei programmi formativi esistenti per i profili professionali in esame e di identificare le migliori pratiche e gli esempi, nonché le lacune relative alle politiche formative.

7.1. VET e formazione superiore (HE)

Come era prevedibile, le differenze storiche e culturali, la diversità delle realtà socio-economiche, la spesa e l'accesso all'IFP e all'istruzione superiore nei sistemi educativi dei Paesi partner sono risultati evidenti nei risultati. Sebbene negli ultimi decenni i quadri delle qualifiche siano stati rivisti in direzione di un'interpretazione comune a livello europeo, l'attuazione della trasferibilità al 100% resta ancora difficile. Esistono approcci molto diversi all'organizzazione dell'istruzione e della formazione professionale e al suo posto all'interno del sistema educativo.⁸

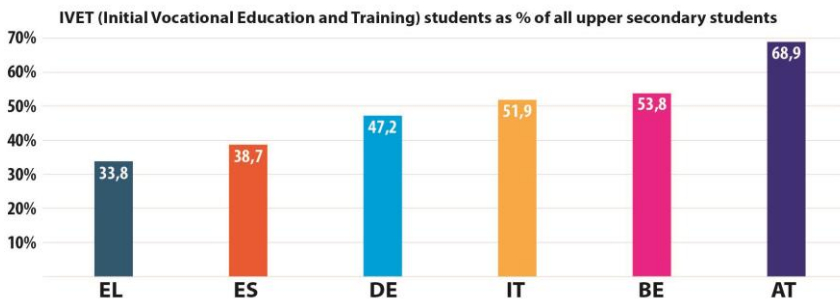


Figura 38 Numero di studenti dell'istruzione secondaria superiore IVET (ISCED 3) in percentuale rispetto al numero di tutti gli studenti della secondaria superiore. (Dati Cedefop basati su dati Eurostat raccolta dati UOE sull'istruzione)

Le statistiche attuali sull'istruzione superiore nei Paesi partner mostrano che i programmi a ciclo breve (livello 5 del Quadro europeo delle qualifiche) sono poco attuati. La Spagna, tuttavia, rappresenta una singolarità, con 524.300

⁸ European Commission / Cedefop / Key indicators on VET, 2024. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/key-indicators-on-vet/countries?country=EU27&pillar=topic1&workingstatus=type3#1>, [consultato 22.07.2024]

studenti iscritti a tali programmi. Il diploma di laurea rimane il titolo di base dell'istruzione superiore nella maggior parte degli Stati membri dell'UE.

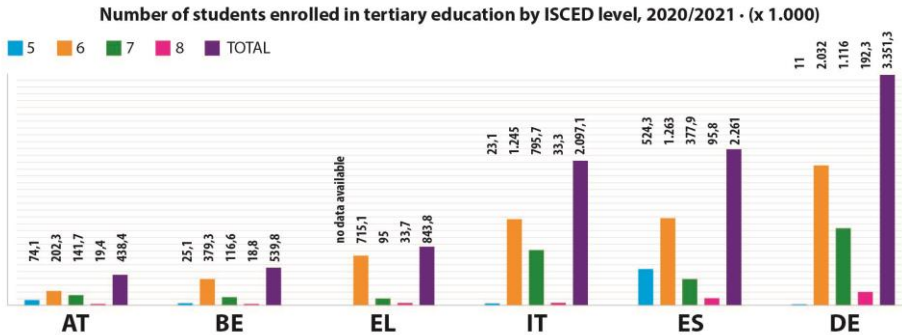


Figura 39 Numero di studenti iscritti all'istruzione terziaria per livello ISCED, 2020/2021 (x1.000)

L'ISCED 5 corrisponde ai programmi a ciclo breve, l'ISCED 6 ai programmi del primo ciclo (bachelor o equivalente), l'ISCED 7 al secondo ciclo (master o equivalente) e l'ISCED 8 ai programmi del terzo ciclo (dottorato o equivalente)⁹.

Il confronto tra i sistemi di qualificazione nazionali all'interno dell'UE è sempre stato problematico.

- Le fonti di dati sulle qualifiche nazionali e le modalità di presentazione dei dati differiscono in larga misura tra i vari Paesi,
- Le differenze culturali spesso determinano gli approcci all'organizzazione dei sistemi educativi e la comprensione delle qualifiche e dei risultati dell'apprendimento,
- I sistemi di istruzione, formazione e apprendimento stanno diventando sempre più diversi e complessi.
- Nei rapporti non è sempre chiaro come le qualifiche di riferimento corrispondano all'EQF o al QF-EAHE.

7.2. Programmi esistenti relativi alle professioni in INSPIRE

A causa delle risorse limitate a disposizione dei partner del progetto, i risultati della ricerca documentale devono essere intesi come esemplari e non empirici.

7.2.1. Direttore artistico

I profili professionali forniti per un "direttore artistico" nelle arti dello spettacolo sono molto diversi. Alcuni partner hanno incluso studi orientati al design che non sono direttamente collegati al settore o qualifiche "specialistiche" come "costume design". Sembra che non sempre siano richieste qualifiche formali specifiche per la professione. Una tipica carriera professionale può iniziare con un ruolo generico di direzione mentre le altre competenze si "imparano facendo". Sebbene non esistano serie di competenze chiaramente definite, la maggior parte delle qualifiche corrispondenti si trovano nell'istruzione superiore ai livelli 6 e 7 dell'EQF.

Qualifiche rilevate:

⁹ European Commission / EACEA / Eurydice, 2024. The European Higher Education Area in 2024: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/2024-05/Chapter_1_European_Higher_Education_Area_key_data_0.pdf, [consultato 22.07.2024]

Amministrazione culturale / Gestione culturale / Gestione e amministrazione delle arti / Direzione artistica.

Lacune tra le politiche di formazione

La maggior parte dei partner del progetto ha riferito che i programmi di studio dell'istruzione superiore non menzionano esplicitamente la copertura degli insiemi di abilità/competenze Sostenibilità / Digitalizzazione / Imprenditorialità / Resilienza / Soft Skills. Molte di queste sono tuttavia insite nei curricula dei programmi di studio offerti. Gli studi di management, ad esempio, includono competenze digitali, imprenditoriali e soft skills. L'istituzione di programmi di studio specifici per un direttore artistico per le arti dello spettacolo nel livello 7 dell'EQF sembrerebbe essere una buona soluzione. Il prerequisito della qualifica EQF 6 potrebbe essere diverso, purché basato su un profilo professionale nelle arti dello spettacolo.

7.2.2. Facilities Manager (Spettacolo dal vivo)

Non sembrano esserci qualifiche specifiche per i manager di strutture per lo spettacolo. Esistono moltissimi programmi per facility manager in generale e molti di questi hanno programmi di studio specifici sulla sostenibilità. I set di competenze, tuttavia, sono molto diversificati in quest'area, e comprendono argomenti come l'efficienza energetica, la gestione dei rifiuti e la manutenzione preventiva. La digitalizzazione è una parte necessaria degli studi. La maggior parte delle qualifiche corrispondenti si trovano nell'istruzione superiore ai livelli 6 e 7 del Quadro europeo delle qualifiche.

Qualifiche rilevate:

Facility Management (Eng) / Economia aziendale / Gestione delle costruzioni / Ingegneria.

Lacune in ambito di politiche formative

Non esistono qualifiche con set di competenze specifiche riferite ai luoghi dello spettacolo. Tale lacuna rappresenta un'opportunità per gli istituti di istruzione superiore con programmi di facility management per poter offrire moduli specifici funzionali al settore.

7.2.3. Performance Production Manager: Direttore di produzione

Sebbene alcuni partner abbiano fornito riferimenti a corsi direttamente collegati al settore culturale e alle arti dello spettacolo (BE/EL), non sembra esserci consenso sull'ambito e sulle qualifiche di questo profilo professionale tra i partner. Sono stati citati studi di gestione professionale che non sono correlati al settore delle arti dello spettacolo. Anche gli studi di Event Management, pur essendo correlati, non affrontano tutti i set di competenze specifiche necessarie. Le qualifiche vanno dal livello 4 dell'EQF (ad esempio, Event Manager) attraverso la formazione professionale fino al livello 7 dell'EQF nell'istruzione superiore.

L'Accademia Teatro alla Scala (IT) offre un programma di formazione professionale in "Stage Management".

Qualifiche indicate:

Gestione della produzione cinematografica / Produzione di concerti e gestione degli artisti / Produzione di spettacoli dal vivo / Gestione della produzione cinematografica e televisiva / Produzione musicale / Gestione degli eventi / Gestione del palcoscenico

Lacune tra le politiche di formazione

Non c'è consenso sui set di competenze specifiche per la formazione di questo profilo professionale in tutti i Paesi partner. Mentre ci sono esempi (DE - Event Manager + BE - Production Manager) di inclusione delle competenze affrontate nel progetto INSPIRE nei curricula, ci sono generalmente poche possibilità di formazione relative

all'occupazione ESCO "performance production manager".

7.2.4. Scenografo

Il fulcro della formazione per questa professione è costituito dalle competenze artistiche. Vi è una comprensione di base degli insiemi di competenze richieste per lo scenografo, con diverse aree di applicazione: cinema, televisione, arti dello spettacolo, mostre e design di interni. In tutti i Paesi partner sono disponibili numerose opportunità di studio. La maggior parte dei partner ha fatto riferimento a programmi di istruzione superiore dei livelli 6 e 7 dell'EQF.

Qualifiche rilevate:

Scenografia / Scenografia / Interior Design

Lacune tra le politiche di formazione

Alcuni programmi di istruzione superiore includono la sostenibilità nei loro curricula, ma non tutti. È ovvio che qualsiasi forma di progettazione oggi deve includere strumenti di progettazione digitale, anche se questi sono molto specializzati per il settore e riguardano software CAD e di visualizzazione. A seconda dell'orientamento dei programmi di studio (arte o business artistico), alcuni istituti di istruzione superiore includono competenze di gestione.

7.2.5. Direttore di scenaco

Come lo scenografo, il direttore di scena riceve normalmente una formazione presso un istituto di istruzione superiore. Anche se alcuni "imparano facendo", iniziando come attori o attrici e poi assistendo un regista teatrale affermato. Esistono numerosi programmi di studio in tutti i Paesi partner. In generale, i programmi di studio sono simili. La maggior parte delle qualifiche rientra nei livelli 6 e 7 dell'EQF.

Qualifiche indicate:

Direttore di scena / Direttore di teatro musicale / Regia / Drammaturgo / Regista teatrale / Attore

Lacune tra le politiche di formazione

Poiché la formazione si basa molto sulle competenze artistiche, nella maggior parte dei programmi di studio sono presenti pochi o nessun modulo di formazione dedicato alle competenze affrontate dal progetto INSPIRE.

7.2.6. Tecnico di palcoscenico

In alcuni dei Paesi partner non sono stati segnalati programmi di formazione specifici per i tecnici di palcoscenico (EL/ES), anche se sono state menzionate professioni affini negli studi audiovisivi. In Germania e Austria, esistono diversi set di competenze specifiche per i "tecnici di palcoscenico" e gli "specialisti in tecnologie per eventi". A causa dei vari set di competenze all'interno della professione (illuminazione, suono, video e media, scenografie, effetti speciali, macchinari di scena e distribuzione di energia), molti tecnici si specializzano in un'unica area. Lo specialista tedesco in tecnologia degli eventi (EQF 4) è un "allrounder" con un programma di formazione duale di tre anni, che include il set di competenze affrontate dal progetto INSPIRE. In ESCO, il profilo professionale del tecnico di palcoscenico esaminato in INSPIRE è solitamente elencato nei livelli EQF 3 e 4, anche se le qualifiche possono arrivare fino al livello EQF 7.

Qualifiche indicate:

Tecnico di palcoscenico / Specialista in tecnologie per eventi / Tecnico del suono e delle luci / Tecnico audiovisivo superiore / Assistente tecnico di palcoscenico / Tecnico musicale / Tecnico teatrale.

Lacune tra le politiche di formazione

Le competenze trasversali fanno spesso parte della formazione, poiché i tecnici lavorano solitamente in team. A causa degli aspetti tecnici della professione, la formazione per le competenze digitali è inclusa nella maggior parte dei curricula - in genere mancano la sostenibilità e l'imprenditorialità.

7.2.7. Sustainability Manager per lo spettacolo dal vivo

I partner hanno fatto riferimento a titoli di istruzione superiore di livello EQF 6 e 7 che coprivano un'ampia gamma di argomenti di sostenibilità, tra cui la produzione e l'economia circolare. Anche se questi possono essere direttamente applicabili al settore delle arti dello spettacolo, in futuro saranno necessari moduli di formazione specifici per il settore, poiché le misure normative sono specificamente rivolte all'industria (inquinamento acustico e luminoso, efficienza energetica e trasporti). In Austria è disponibile un corso specializzato per l'industria cinematografica.

Qualifiche indicate:

Manager della sostenibilità / Consulente per le riprese green

8. Riassunto delle best practices

La tabella seguente descrive le migliori pratiche (per Paese) rilevate durante la ricerca documentale e citate nei rapporti nazionali.

Paese	Best practice
Austria	Presso l'Università MOZARTEUM di Salisburgo gli studenti imparano a declinare il lavoro di squadra con i registi (nell'ambito del teatro di prosa e del teatro musicale) per sviluppare le capacità di comunicazione e cooperazione indispensabili per la professione, nonché per consentire un miglioramento qualitativo delle prestazioni e dei risultati artistici. Acquisiscono inoltre la capacità di esplorare autonomamente nuovi campi di conoscenza e di raccogliere fatti e conoscenze di base su singoli argomenti attraverso la ricerca. https://www.moz.ac.at/de/studium/studienfinder/buehngestaltung-diplom#studienaufbau-aesthetische-maxime
	Nel curriculum dell'Università NDU - Bachelor Event Engineering troviamo Business and Law (16ECTS) e Soft Skills (20 ECTS), come: Comunicazione e presentazione; Negoziazione e vendita; Gestione del personale; Risoluzione dei conflitti; Gestione delle crisi; Self-Marketing. Tra i contenuti principali del corso è incluso il tema ambientale. Il WIFI (Werkmeister VAET), di proprietà della Camera di Commercio, include nei suoi corsi di formazione la formazione imprenditoriale.
	BSEVITA – Event Technology Specialist in Dual Education : Il quadro didattico dell'istruzione professionale comprende le basi delle competenze imprenditoriali. (180 ore di formazione) Questo programma è valido per tutta l'Austria. Esiste oggi solo una struttura formativa impegnata nella formazione di specialisti in tecnologia per gli eventi. https://www.bsevita.at/wp-content/uploads/2021/11/Veranstaltungstechnik.pdf
Belgio	Il Master in Cultural Management offered by University of Antwerp è fortemente incentrato

	<p>sull'imprenditorialità e sulla gestione e combina vari settori artistici nell'applicazione delle conoscenze acquisite, compresi i settori artistici e creativi e offre corsi di comunicazione, sviluppando le relative soft skills.</p>
	<p>The Facilities Management Training provided by The Knowledge Academy è incentrato sulla sostenibilità e sulle competenze green da implementare nella creazione di strutture ecologiche. Copre gli aspetti essenziali della gestione delle strutture, con una forte enfasi sulla sostenibilità. Include moduli sulla gestione dell'energia, sugli acquisti sostenibili e sul miglioramento continuo. Vengono inoltre affrontati argomenti come la comprensione degli stakeholder, la sicurezza sul posto di lavoro, i materiali pericolosi e la qualità dell'aria interna, per garantire che i responsabili delle strutture siano in grado di implementare efficacemente le pratiche sostenibili.</p>
	<p>Audiovisual Arts Bachelor provided by RITCS offre corsi su strumenti digitali e tecnologie avanzate e pone l'accento sull'imprenditorialità con un corso di 4 ECTS.</p>
	<p>Interior Design professional Bachelor offered by Thomas More è incentrato sulle idee sostenibili. Il programma è promosso a partire dal tema della sostenibilità e da concetti insoliti, che facilitano la creazione di spazi e oggetti sostenibili e funzionali.</p>
	<p>Scenography Bachelor provided by La Cambre offre un corso sulle arti digitali e sulla cultura digitale nel suo complesso, al fine di creare un'autonomia di conoscenze tecniche, artistiche e culturali nell'uso del computer e del suo sistema operativo.</p>
	<p>L'Institute for Broadcasting Arts (Institut des Arts de Diffusion) offre un Master degree in Dramatic Interpretation che comprende moduli di Imprenditorialità artistica che coprono il diritto applicato alle arti dello spettacolo, la produzione e la gestione di spettacoli, nonché l'organizzazione e la gestione di organizzazioni culturali.</p>
	<p>Il Master in Performing Arts at UCLouvain offre stage che possono supportare la scoperta della pratica professionale attuale e futura dello studente.</p>
	<p>I corsi di psicologia generale, introduzione alla sociologia e formazione vocale possono migliorare le capacità di comunicazione e collaborazione, oltre a numerose altre competenze trasversali basate sull'osservazione e sull'apprendimento della storia dell'arte. Questi percorsi sono offerti, per esempio, nel corso di Drama Bachelor at the Academy of Arts (ARTS², École Supérieure des Arts) e il Royal Conservatory of Liege tra gli altri.</p>
	<p>Associate degree in stage and event techniques - RITCS¹⁰</p>

¹⁰ <https://ects.ehb.be/#/trajectory/2/12114>

	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilità <p>Il curriculum include un focus sulla sostenibilità, ad esempio il corso di Elettricità incorpora il LO1: Sicurezza, benessere e sostenibilità, che porta l'attenzione sulla sostenibilità e sulle normative applicabili.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione <p>I corsi pongono l'accento sulla conoscenza e sulla capacità di utilizzare apparecchiature tecniche e digitali per il suono, l'immagine e la luce, elencando tra gli obiettivi, ad esempio, LD14.5 Programma le modalità e le pratiche del suono prima o durante le prove.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imprenditorialità <p>Il curriculum incoraggia l'imprenditorialità nelle classi, ad esempio attraverso il corso Learning in the Workplace (Apprendimento sul posto di lavoro), che include LO11: Entrepreneurship (Imprenditorialità) Utilizza le competenze professionali, commerciali e di mercato rilevanti per mantenersi come tecnico professionale di eventi e documenta i progetti completati.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resilienza/soft skills <p>Il curriculum incoraggia l'imprenditorialità nelle classi, ad esempio attraverso il corso Learning in the Workplace, che include il LO2: Comunicazione - È in grado di comunicare e consultarsi correttamente con artisti, colleghi e altre parti interessate tenendo conto di un contesto specifico; e LO3: Collaborazione - Collabora in modo costruttivo con varie parti interessate in un contesto creativo interdisciplinare, interculturale e/o internazionale.</p>
Greece	<p>Polygreen Culture & Art Initiative (PCAI) offre un programma di residenza per artisti dedicato alla creatività artistica e alle pratiche alternative legate all'economia circolare, alla sostenibilità, all'upcycling e all'arte ambientale. Questo programma fornisce formazione e opportunità ai direttori artistici per esplorare pratiche sostenibili nel loro lavoro (PCAI, 2024).</p> <p>Il museum Vorres offre un programma di formazione chiamato EMPACT, che si concentra sull'empatia e sui percorsi di sostenibilità per le arti. Il programma comprende workshop e discussioni sulla sostenibilità e le sue applicazioni nelle arti, fornendo formazione ai direttori artistici (Museo Vorres, 2024).</p> <p>Il corso "Gestione culturale sostenibile", organizzato da mitos21, Julie's Bicycle e dall'Università Aristotele di Salonicco, si concentra sulla condivisione delle migliori pratiche ambientali nelle arti dello spettacolo e sull'esplorazione di azioni per diventare più ecologiche nella governance, nella gestione degli edifici, nella produzione e nel coinvolgimento del pubblico (Fondazione Michael Cacoyannis, 2024). La Fondazione Michalis Kakogiannis offre un corso intensivo sulla gestione culturale sostenibile, concentrandosi sulle migliori pratiche ambientali nelle arti dello spettacolo ed esplorando le azioni per promuovere la sostenibilità.</p> <p>L' MA in Design presso il AKTO, titled "Sustainability & Product Innovation" è un programma di</p>

	<p>laurea che si concentra sull'intersezione tra sostenibilità e design del prodotto. Il programma copre vari aspetti del design, tra cui il design del prodotto, l'innovazione del design, il design del prodotto industriale, il design concettuale del prodotto e il design della moda, tutti con un'attenzione particolare alla sostenibilità e all'innovazione (AKTO, 2024).</p> <p>Master in Design presso AKTO: Il programma del Master of Arts in Design offre una specializzazione in Digital Spaces & Interactive Media, che comprende corsi di design digitale, media interattivi, realtà virtuale e realtà aumentata. Questa specializzazione può fornire agli scenografi le competenze per adattare il loro lavoro ai contesti digitali (AKTO, 2024).</p> <p>L'Unione Ellenico-Americana (HAU) propone un seminario su "Imprenditorialità culturale: Progettazione di modelli di business per le organizzazioni culturali". Questo programma online autogestito fornisce ai partecipanti gli strumenti per progettare e sviluppare solidi piani aziendali per le organizzazioni culturali, trattando argomenti come l'imprenditorialità, le strategie di raccolta fondi, il marketing digitale e la gestione delle crisi (Hellenic American Union, 2024).</p> <p>Il KPMG Institute offre un seminario sulla resilienza, che tratta argomenti quali la gestione dello stress personale e professionale, le relazioni sul posto di lavoro, la gestione della carriera, la costruzione della resilienza, l'intelligenza emotiva, la gestione del tempo, la costruzione della fiducia in se stessi e di una posizione positiva, e la mindfulness. Questo programma può aiutare i Direttori delle Strutture dello spettacolo a sviluppare le capacità di resilienza necessarie per gestire efficacemente le sfide che devono affrontare nel loro ruolo (KPMG, 2024).</p> <p>Il programma di cui sopra che potrebbe fare riferimento alle competenze di digitalizzazione è il Diploma in ESG, Sustainable Investing & Compliance, in quanto fornisce un utile strumento formativo rivolto a tutti i professionisti che si occupano di monitoraggio e rendicontazione della sostenibilità dell'impresa (Epsilon College, 2024).</p>
<p>Italia</p>	<p>Le pratiche che seguono rappresentano esperienze formative che rispondono alle esigenze degli operatori (apprendimento permanente) o degli studenti del programma Master. Non è prevista alcuna certificazione specifica, se non il conseguimento del titolo di studio previsto dal programma complessivo in cui sono inseriti. In particolare, nel primo caso il modulo è inserito in un Master di I livello.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Climate Emergency, Environmental Transformation & Sustainability Strategies In The Performing Arts - Master Executive in Sponsoring and Fundraising per arte e spettacolo, Accademia Teatro Alla Scala; Seminario e Workshop a cura di Nicolás Conde
	<p>Change: Decarbonising Culture</p> <p>CHANGE è un programma di formazione erogato dalla Fondazione Santagata per lo sviluppo di competenze specifiche nate dall'esigenza di affrontare le tematiche legate alla sostenibilità delle industrie culturali e creative (ICC). Questo concetto è emerso in risposta alla crescente consapevolezza degli effetti negativi delle attività umane sull'ambiente e CHANGE mira a</p>

	<p>promuovere la necessaria transizione verso la decarbonizzazione tra gli operatori culturali attraverso un programma strutturato di condivisione di best practice, casi di studio, strumenti e job-shadowing. 10 lezioni online dedicate alla sostenibilità economica, sociale e ambientale delle ICC e 2 settimane di job shadowing presso le istituzioni culturali ospitanti per mettere in pratica quanto appreso durante la formazione e sviluppare un progetto.</p> <p>https://www.fondazioneasantagata.it/wp-content/uploads/programme-Change-Decarbonising-Culture-EN.pdf</p>
<p>Spain</p>	<p>Corso ECO PLUS (Ecologically Cultural) (citato anche nel rapporto italiano):</p> <p>Sebbene non sia specifico per il profilo delle arti dello spettacolo, questo corso di 60 ore finanziato dall'UE, organizzato in collaborazione tra Fondazione Ecosistemi, PROMOPA Fondazione, A SUD e 4 FORM, si concentra sulla sostenibilità nella cultura. Offre una formazione su come integrare le pratiche sostenibili in varie discipline culturali, comprese le arti dello spettacolo, e affronta temi come la riduzione delle emissioni e la gestione sostenibile delle risorse.</p> <p>Course on Sustainability in the Performing Arts at the University of Barcelona:</p> <p>L'Università di Barcellona offre un corso di specializzazione in sostenibilità per i professionisti del settore dello spettacolo. Questo corso affronta sia la teoria che la pratica della sostenibilità, compresa la gestione efficiente delle risorse, la riduzione delle emissioni nelle produzioni teatrali e l'attuazione di politiche sostenibili nelle organizzazioni artistiche. Gli studenti imparano a integrare le pratiche sostenibili in tutti gli aspetti della produzione teatrale e degli eventi dal vivo.</p> <p>El Matadero, uno dei principali centri culturali di Madrid, ha realizzato un programma di formazione in eco-scenografia. Questo programma forma i partecipanti all'uso di materiali sostenibili e di tecniche di progettazione che riducono al minimo le emissioni. I laboratori comprendono moduli sul riciclaggio della scenografia, sull'uso di materiali biodegradabili e sull'efficienza energetica nella produzione teatrale.</p> <p>Progetto "Teatro sostenibile" dell'Associazione degli artisti dello spettacolo della Catalogna (AAEC):</p> <p>L'AAEC ha sviluppato il progetto "Teatro sostenibile", che comprende una serie di workshop e seminari rivolti ai professionisti del teatro. Questi programmi di formazione si concentrano sull'attuazione di pratiche sostenibili nella produzione teatrale, sulla gestione dei rifiuti e sull'uso di tecnologie green. Inoltre, il progetto promuove la creazione di reti di collaborazione tra teatri e compagnie per condividere risorse e conoscenze sulla sostenibilità.</p>
	<p>Seminario e workshop sulla sostenibilità all'Accademia Teatro Alla Scala (Madrid):</p> <p>L'Accademia Teatro Alla Scala offre un seminario e un workshop incentrati sulla sostenibilità nelle arti dello spettacolo, tenuti da esperti come Nicolás Conde. Questi workshop includono moduli</p>

	<p>sulla trasformazione ambientale e sulle strategie di sostenibilità, fornendo ai partecipanti strumenti pratici per implementare cambiamenti sostenibili nelle loro produzioni e operazioni quotidiane.</p>
--	---

Commented [UB1]: To be moved in "Italy" section

Inoltre, come abbiamo accennato nella sezione relativa alla metodologia, abbiamo raccolto materiale anche riferito alla Germania, dove sono state identificate alcune buone pratiche. Ne riportiamo alcune, mentre il resto del rapporto è disponibile negli allegati.

<p>Germania</p>	<p>Il Master of Arts in Creative Direction offerto dall'Università di Pforzheim comprende l'interdisciplinarietà e i concetti di futuro rilevanti per i mercati emergenti e le tendenze sociali. Nonostante i termini "sostenibilità", "digitalizzazione", "imprenditorialità" e "resilienza" non siano esplicitamente menzionati nei titoli dei corsi, si può considerare che i corsi "Leadership creativa", "Design multidisciplinare/design interculturale", "Design e innovazione" e "New Media/Innovative Integrated" vadano in questa direzione.</p> <p>Il Master of Arts in Design & Future Making, offerto dall'Università di Pforzheim, comprende un approccio critico e orientato alla pratica per collegare l'artigianato con le tecnologie digitali. Il curriculum si concentra sulle interfacce tra produzione tradizionale e digitale, consentendo agli studenti di sperimentare tecnologie e materiali promettenti. In termini di soft skills, l'accento è posto sullo sviluppo di posizioni personali, curiosità, immaginazione e messa in discussione dei processi.</p> <p>Il Master in Design della Comunicazione e Strategie Creative offerto dalla HMKW Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft offre, tra gli altri, corsi relativi a "Gestione Inteculturale", "Pensiero Critico e Creativo", "Tecnologia Pubblicitaria" e "Leadership Creativa", ma nessun corso parla esplicitamente di sostenibilità, imprenditorialità o resilienza.</p> <p>Il corso di laurea in Gestione della produzione cinematografica e televisiva offerto dalla Hochschule Ansbach è un corso di laurea cooperativo con una formazione pratica approfondita. I corsi correlati in termini di "sostenibilità", "digitalizzazione", "imprenditorialità" e "resilienza/soft skills" includono il corso "Script-Continuity & Datenmanagement" (differenze tra il flusso di lavoro digitale e il classico processo precedente con materiale cinematografico), il corso "Leadership" include concetti di sostenibilità e gli studenti devono acquisire una profonda comprensione del filmmaking nell'era digitale. Un corso specifico è dedicato allo sviluppo delle soft skills. Gli studenti vengono familiarizzati con le varie strategie di team building e di motivazione dei dipendenti, nonché con i vari metodi di gestione dei dipendenti e di risoluzione dei conflitti.</p> <p>Il workshop in "THEATRE DIRECTING" offerto dall'International Performing Arts Institute - NIPAI di Berlino, consiste in lezioni a distanza e sessioni in classe per un totale di 500 ore in 18 mesi. Il programma pone l'accento su esperienze pratiche, progetti interattivi dal vivo, risorse digitali e collaborazione online. L'impegno nella comunità, il successo commerciale e la crescita personale sono al centro del programma.</p> <p>VET: Nel novembre 2020 il Comitato direttivo (Hauptausschuss) dell'Istituto federale per la</p>
------------------------	--

formazione professionale (BIBB) ha deciso di apportare modifiche vincolanti all'“Applicazione delle posizioni standard del profilo professionale nella pratica della formazione”, denominate “Quattro sono il futuro”: DIGITIZZAZIONE. SOSTENIBILITÀ. LEGGE. SICUREZZA”. Queste sono incluse nell'elenco delle competenze professionali e delle soft skills nelle linee guida dei regolamenti di formazione per tutte le professioni ufficialmente riconosciute in Germania. Diversi set di competenze sono inclusi nei risultati di apprendimento “Protezione ambientale e sostenibilità” e “Mondo del lavoro digitalizzato”. Questi risultati di apprendimento, insieme ai relativi set di competenze originariamente inclusi nelle posizioni del profilo professionale nella pratica della formazione, hanno influenzato direttamente la formazione e le competenze del “Manager di eventi” e dello “Specialista in tecnologie per eventi”. Queste certificazioni sono entrambe riconosciute da Europass.

9. Conclusioni e raccomandazioni

9.1. Conclusioni

Il quadro dell'analisi dei bisogni ha cercato di organizzare in modo coerente un insieme di informazioni, la cui sintesi è stata riportata prima nei rapporti nazionali e poi in questo rapporto finale di impianto europeo. Evidentemente, attraverso la sintesi, il Rapporto finale perde alcuni dati ma ci permette di comprendere i punti salienti degli aspetti trattati.

- **Green skills**

C'è un diffuso interesse da parte del settore e dei professionisti di diverse generazioni a sviluppare tali abilità e competenze nel settore delle arti dello spettacolo. Osserviamo un alto livello di preoccupazione tra le generazioni più giovani, che ritengono che questo elemento debba entrare a far parte dei loro curricula educativi e delle loro pratiche di formazione permanente. Sorprendentemente, però, osserviamo che i professionisti non ritengono necessariamente di dover sviluppare personalmente queste competenze. Essi attribuiscono piuttosto un alto livello di responsabilità ai vertici delle organizzazioni artistiche e alla loro capacità di introdurre cambiamenti nella cultura organizzativa. Viene inoltre fatta una distinzione tra l'aspetto operativo degli approcci ecologici che richiedono conoscenze e competenze tecniche specifiche (ad esempio, valutazioni dell'impatto delle emissioni, efficienza energetica, gestione dei rifiuti) e la necessità di un'etica ecologica che deve far parte della coscienza e degli atteggiamenti di tutti i professionisti del settore. Le normative e le politiche contribuiscono a cambiare i paradigmi esistenti nel settore, ma i professionisti hanno bisogno di conoscenze, abilità e competenze per muoversi al loro interno.

L'alfabetizzazione ambientale è considerata necessaria dai professionisti del settore, ma essi esprimono la preoccupazione che questa possa trasformarsi in una lista di spunta da mettere in atto operativamente. Molti hanno sottolineato che l'esistenza di normative e conformità specifiche per il settore delle arti dello spettacolo a livello nazionale li ha aiutati a sviluppare abilità e competenze, ma è impegnativo coltivare questo atteggiamento consapevole nei confronti dell'ambiente per tutto il personale. Date le particolarità del settore, la necessità di rivolgersi sia al personale fisso delle organizzazioni artistiche che ai freelance rappresenta un'ulteriore sfida. Lo stesso vale per le tournée, dove alcune persone consultate hanno sottolineato di non avere il potere di imporre processi alle compagnie itineranti.

Gli intervistati hanno sottolineato anche il coinvolgimento sostenibile del pubblico e la responsabilità del settore di dare l'esempio e contribuire a sensibilizzare i diversi pubblici.

La grande maggioranza dei professionisti consultati ha sottolineato l'importanza di avere un profilo di manager della sostenibilità all'interno delle organizzazioni, soprattutto nei Paesi in cui le normative e i quadri politici sono ancora in fase di sviluppo (ad esempio, Grecia e Spagna). I professionisti hanno sottolineato che tale profilo contribuirebbe a migliorare le conoscenze e le competenze all'interno delle organizzazioni di spettacolo, incoraggerebbe una cultura di cooperazione per affrontare tali questioni e fornirebbe supporto ad altri colleghi tramite consulenza e coaching. Questo profilo dovrebbe funzionare come fattore di cooperazione e non come ostacolo alla creatività degli altri membri del team e deve avere una buona conoscenza delle specificità del settore dello spettacolo. Tuttavia, molti hanno sottolineato che, sebbene tale profilo sia necessario per la progettazione di strategie e procedure all'interno delle organizzazioni di spettacolo, non dovrebbe essere considerato una specifica professione dato che le abilità e le competenze dovrebbero ritrovarsi in tutti i professionisti del settore e parallelamente coltivate dal top management.

Infine, la ricerca ha dimostrato che lo sviluppo di competenze green è intimamente legato alle ulteriori serie di competenze che il progetto INSPIRE affronta. Le competenze green sono spesso collegate alle competenze digitali, poiché in alcuni casi il passaggio al digitale può essere anche una soluzione per la ricerca di pratiche ecocompatibili. Ma soprattutto sono legate alla capacità dei professionisti di pensare in modo strategico e innovativo e di coltivare una cultura di cooperazione all'interno delle loro strutture e dei loro collaboratori nell'ecosistema più ampio.

I percorsi di formazione online, modulari e on-demand sono stati considerati i più appropriati per affrontare le carenze di competenze nel settore. Attualmente il settore dell'istruzione e i fornitori di formazione professionale/permanente non affrontano adeguatamente le competenze green e c'è una grande necessità di formare anche i formatori. I progetti europei hanno contribuito molto alla creazione di contenuti e materiali sul tema, ma c'è ancora un grande divario nello sviluppo delle competenze e nella capacità di attuazione.

A lungo termine, sarà necessario fare molto di più che aggiungere "competenze green" ai set di competenze e formazione esistenti. Dalla ratifica e dall'inizio dell'implementazione della nuova strategia economica "Green Deal", sono state alimentate idee fuorvianti sulla sua complessità e sugli effetti dirompenti in tutte le parti delle strutture economiche e sociali esistenti. Le istituzioni dello spettacolo dal vivo dovranno applicare invece un quadro di riferimento per i casi aziendali che mappino gli impatti ambientali e li affianchino ai benefici economici, sociali e artistici. In un recente Policy Brief del Cedefop, si raccomanda un "approccio interdisciplinare e multidisciplinare" alle competenze. La formazione deve essere sviluppata per le "transizioni intersettoriali" che richiedono l'apprendimento permanente. I cambiamenti nel modo in cui l'economia deve soddisfare i parametri ambientali porteranno spesso ad adattare i profili professionali alla sostenibilità.

- **Competenze digitali**

Le competenze digitali sono molto richieste nel settore. La domanda è particolarmente elevata per le competenze specifiche del settore (ad esempio, scenografia multimediale, realtà virtuale e aumentata negli spettacoli, effetti specifici e produzione video avanzata o media interattivi e immersivi), fondamentali sia per adattarsi alle moderne tecnologie sia per raggiungere un pubblico più ampio. Dalla ricerca è emerso che ci si aspetta che i professionisti padroneggino tali competenze, ma sono pochi quelli che si specializzano in nuove tecnologie specifiche adattate al settore delle arti dello spettacolo. Questi professionisti devono sviluppare le capacità di migliorare sistematicamente le proprie competenze digitali e di rimanere aggiornati sulle ultime tendenze digitali, in modo da poter sfruttare efficacemente la tecnologia nelle loro carriere e produzioni.

Soprattutto, le competenze digitali sono necessarie a tutti i profili professionali del settore per quanto riguarda gli strumenti di base per l'ufficio, la comunicazione digitale e l'uso delle piattaforme di comunicazione digitale. Poiché le prestazioni del settore si basano in gran parte sulla collaborazione, queste sono considerate competenze di base che devono essere migliorate e sviluppate ulteriormente. I professionisti consultati hanno sottolineato che, sebbene la

familiarità con questi strumenti possa essere influenzata dal divario generazionale, la maggior parte dei professionisti deve sviluppare la capacità di guardare a questo aspetto in una prospettiva di apprendimento permanente, sviluppando la curiosità e la capacità di navigare tra i nuovi progressi tecnologici. L'acquisizione di competenze in questo campo è quindi interconnessa con gli altri set di competenze che il progetto INSPIRE intende affrontare, in particolare le competenze imprenditoriali/di resilienza e le soft skills. La necessità di sviluppare competenze digitali è stata collegata anche alle competenze green. Infine, le proposte di formazione online, modulari e on-demand sono state considerate le più appropriate per affrontare le carenze di competenze nel settore.

Va notato che la Commissione europea ha lanciato diverse iniziative con l'obiettivo di migliorare le competenze digitali in tutti i settori. Il "Quadro delle competenze digitali (DigComp)" è probabilmente la più nota. Il Quadro DigComp è in linea con il Piano d'azione per l'istruzione digitale 2021-2027 e dovrebbe essere preso come riferimento per lo sviluppo di set di competenze e formazione per tutte le professioni.¹¹

- **Competenze imprenditoriali e di resilienza**

I professionisti del settore dello spettacolo danno grande importanza alle competenze imprenditoriali e hanno sottolineato il loro interesse a seguire una formazione su questi temi. La nostra ricerca ha dimostrato che non ricevono una formazione specializzata in quest'area, adatta al settore dello spettacolo e che hanno bisogno di sostegno per sviluppare tali competenze. Sebbene alcune delle abilità e competenze individuate siano considerate dai professionisti consultati come inerenti al settore dello spettacolo dal vivo, è evidente che il tempo, le restrizioni finanziarie, ma soprattutto la rigidità delle strutture gestionali e lo scarso spazio per l'iniziativa dovuto ai rapporti di potere impediscono ai professionisti di sviluppare queste abilità. Brevi workshop e seminari online, così come la formazione modulare on-demand su argomenti specifici sono i tipi di formazione che i professionisti apprezzerebbero di più, seguiti dalla formazione face to face e da progetti e iniziative di collaborazione.

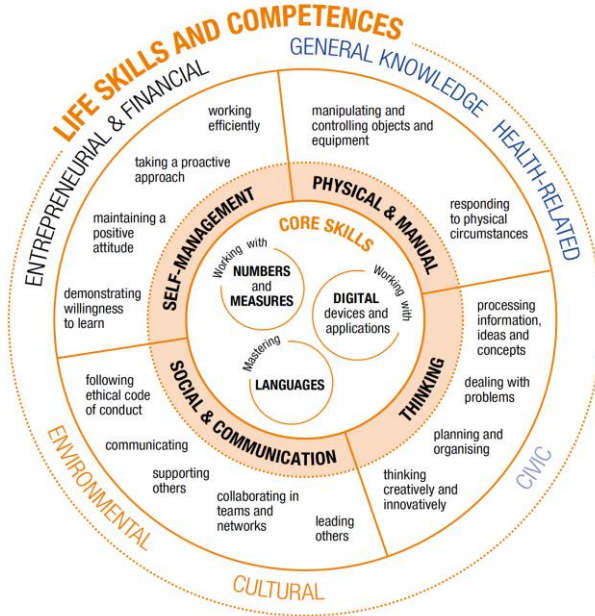
- **Soft skills**

I professionisti del settore delle arti dello spettacolo valutano molto positivamente l'importanza di tutte le soft skills. Tuttavia, ritengono che, in larga misura, esse non sempre facciano parte del bagaglio di competenze dei colleghi e che il livello di padronanza sia medio. La maggior parte di loro ritiene di avere una buona padronanza delle soft skills, tuttavia sarebbero interessati a seguire una formazione in materia. Anche in questo caso, le strutture gestionali rigide e le relazioni di potere sono tra le ragioni principali che impediscono ai professionisti di sviluppare tali competenze adeguatamente. Per questo argomento - a differenza dell'altra serie di competenze - la formazione face to face, i progetti e le iniziative di collaborazione e il coaching interno sono risultati tra le tipologie di formazione più valide per lo sviluppo delle competenze in quest'area di riferimento.

La Commissione europea e il Cedefop hanno sviluppato un "Modello trasversale di abilità e competenze" che include "abilità di base" e "abilità e competenze di vita". Il gruppo di lavoro degli Stati membri ESCO e il gruppo consultivo del Quadro europeo delle qualifiche hanno incaricato gli esperti di perfezionare e strutturare la terminologia ESCO esistente sulle abilità e competenze trasversali. Poiché si tratta di chiare linee guida sviluppate dai responsabili delle politiche del mercato del lavoro (ESCO) e dell'istruzione (Cedefop/EAHE), esse dovrebbero svolgere un ruolo nella determinazione dei set di competenze e delle abilità.

¹¹ Cedefop and OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, (consultato 22.07.2024)

Figure 5. The transversal skills and competences model



Source: European Commission and Cedefop, 2021.

Figura 40 Il modello delle abilità e delle competenze trasversali

9.2. Raccomandazioni

Alcune raccomandazioni finali, scaturite dalla ricerca condotta attraverso l'Analisi dei bisogni in tutti i Paesi partner e le consultazioni a livello europeo, ci portano a concludere che è necessario e molto richiesto dal settore un focus specifico sia su nuove competenze altamente specializzanti (soprattutto per quanto riguarda gli approcci green e i requisiti di trasformazione digitale), ma allo stesso tempo sono necessarie competenze imprenditoriali/di resilienza e soft skills per preparare i professionisti ad adattarsi ai cambiamenti economici, sociali e culturali che il settore e la società stanno vivendo.

Più precisamente, alcune delle raccomandazioni emerse dalla ricerca sono riassunte di seguito.

- Un approccio alla formazione eccessivamente ancorato ai profili ESCO potrebbe essere inadatto, poiché i ruoli nelle arti dello spettacolo sono spesso ibridi e i professionisti passano facilmente da un ruolo all'altro. Una considerazione particolare va fatta per i freelance e i collaboratori esterni di diverse organizzazioni.
- La formazione che il progetto INSPIRE dovrebbe offrire può concentrarsi maggiormente sulle competenze che consentono di imparare ad imparare e di affrontare lo sviluppo personale e la curiosità al fine di ottenere un'ulteriore formazione specializzata, se necessario.
- Viene rilevata una mancanza di formatori ben formati sulle competenze affrontate dal progetto INSPIRE,

elemento che dovrebbe essere preso in considerazione quando si affrontano le componenti formative del progetto.

- I professionisti devono ricevere una formazione e un orientamento che aiuti a comprendere i principi di base della sostenibilità e la loro rilevanza per il settore delle arti dello spettacolo. L'attenzione dovrebbe essere rivolta alla comprensione delle emissioni e allo sviluppo delle competenze e degli strumenti per eseguire le valutazioni d'impatto (ad esempio, l'impatto ambientale e la gestione dei rifiuti nelle produzioni). Si dovrebbe considerare la possibilità di imparare a procurarsi i materiali con procedure adeguate e a gestire le catene di approvvigionamento in modo sostenibile. Il tema di come l'intera catena del valore delle arti dello spettacolo possa adattarsi a questa transizione è estremamente attuale.
- I professionisti devono essere preparati ad affrontare i requisiti delle normative europee, come la direttiva sul Corporate Social Reporting nel prossimo futuro. Soprattutto, la formazione necessaria dovrebbe riguardare l'etica ecologica sia per gli individui che per il top management.
- Un profilo specifico per la sostenibilità non dovrebbe sostituire la necessità di fornire una formazione sulle competenze green a tutti i professionisti del settore.
- La formazione sulle competenze digitali dovrebbe includere sia gli strumenti di comunicazione e collaborazione di base sia una formazione più specializzata, specifica per le arti dello spettacolo.
- Le competenze imprenditoriali/di resilienza e le soft skills sono molto richieste e la formazione specifica per i professionisti dello spettacolo è scarsa o quasi inesistente.
- La formazione modulare e on demand su argomenti specifici è la tipologia principale di formazione che i professionisti del settore dello spettacolo apprezzerebbero. Per quanto riguarda le soft skills, è necessaria anche la formazione face to face. È necessario investire in strumenti di apprendimento digitali/ibridi di alta qualità e garantire servizi più moderni e adatti a tutti.
- Mentre le professioni oggetto dello studio si collocano per lo più ai livelli EQF 6 e 7 (ad eccezione dei tecnici di palcoscenico che sono EQF 3 o 4), esiste un divario tra le competenze relative a tali livelli e le esigenze espresse nell'indagine e nei focus group. È necessario adattare l'istruzione formale per ottenere un insieme più ampio di competenze.
- È evidente la mancanza di corsi di formazione specifici per le professioni oggetto della ricerca, che sembrano essere più una funzione all'interno di un'organizzazione che una vera e propria occupazione. D'altra parte, dall'indagine e dai colloqui con i focus group emerge che una formazione specifica, eventualmente sotto forma di corso di specializzazione dopo aver conseguito una laurea generale, consentirebbe di concentrarsi sulle competenze descritte in questa ricerca. Gli istituti di istruzione potrebbero prendere in considerazione l'organizzazione di corsi specifici orientati a queste professioni.
- Le competenze dovrebbero essere affrontate in modo trasversale, poiché sono tutte collegate tra loro in un modo o nell'altro.
- Si dovrebbe fare uno sforzo per comunicare i risultati del progetto ai provider dei sistemi di istruzione/formazione per stabilire un contatto al fine di adattare i curricula e preparare le generazioni future.
- Le politiche e le linee guida europee per l'istruzione e la formazione professionale dovrebbero essere consultate e costituire la base per la creazione di set di competenze e abilità che garantiscano l'accettazione dei risultati dell'apprendimento in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni europee. Ciò garantirebbe anche la mobilità nel mercato del lavoro.
- Il progetto INSPIRE può fornire una buona base per la sperimentazione, poiché propone un approccio coerente per l'aggiornamento delle competenze dei professionisti dello spettacolo in Europa.

10. Riferimenti bibliografici

Council of the European Union. Council Regulation of 10 February 1975 establishing the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) EEC No 337/75, Official Journal of the European Communities, L 39, 13.2.1975 as last amended by Council Regulation EC No 2051/2004. In 2019, the Cedefop founding regulation was replaced by Regulation 2019/128. <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do/cedefop-regulation>, [consulted 22.07.2024]

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning, (2012/C 398/01) <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>, [cited 22.07.2024]

European Commission (2015). , Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, ECTS users' guide 2015, Publications Office of the European Union <https://data.europa.eu/doi/10.2766/87192>

European Commission (2018), Directorate-General for Employment, Social Affairs, Skills and Labour Mobility, The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility, Publications Office of the European Union <https://europass.europa.eu/system/files/2020-05/EQF%20Brochure-EN.pdf>

European Council (2021) Council Resolution on a strategic framework for European cooperation in education and training towards the European Education Area and beyond (2021-2030) 2021/C 66/01 (OJ C, C/66, 26.02.2021, p. 1, CELEX: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32021G0226(01))), [consulted 22.07.2024]

European Higher Education Area, https://ehea.info/Upload/document/ministerial_declarations/Budapest_Vienna_Declaration_598640.pdf, [cited 22.07.2024]

European Parliament resolution of 28 April 2015 on follow-up on the implementation of the Bologna Process (2015/2039(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0107>, [consulted 22.07.2024]

European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9723&tableName=news&moreDocuments=yes>, [consulted 22.07.2024]

Eurostat (2023) Cultural statistics https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_employment [consulted 22.07.2024]

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Digital Education Action Plan 2021-2027, Resetting education and training for the digital age, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0624>, [consulted 22.07.2024]

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning (OJ C 111, 6.5.2008, pp. 1–7), [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)), [consulted 22.07.2024]

European Commission / EACEA / Eurydice, 2024. The European Higher Education Area in 2024: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop (2015). CVET in Europe: the way ahead. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

reference series.

Chris Van Goethem, Peter Sommerauer, Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Project 2017-1-LI01-KA202-000087, From ESCO to LAAR (white paper), A reflection on the use of Augmented Reality and Learning Analytics, 2019, <https://www.podiumtechnieken.be/wp-content/uploads/2020/06/From-ESCO-to-LAAR-white-paper.pdf>, [consulted 22.07.2024]

European Commission, DG Education and Culture, ECTS User's Guide, Office for Official Publications of the European Communities, 2009, https://ehea.info/media.ehea.info/file/ECTS_Guide/77/4/ects-guide_en_595774.pdf, [consulted 22.07.2024]

Global Inventory of National and Regional Qualifications Frameworks 2022, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, the European Training Foundation, Viale Settimio Severo, 65, 10133 Torino TO, Italy, and the European Centre for Development of Vocational Training (CEDEFOP), Service Post, Europe 123, 570 01 Thermi, Greece, © UNESCO, ETF and CEDEFOP 2023

The future of vocational education and training in Europe: 50 dimensions of vocational education and training: Cedefop's analytical framework for comparing VET. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper, No 92, Cedefop 2023, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/57908>, [consulted 22.07.2024]

EQF-Europass project group, European guidelines for the development and writing of short, learning-outcomes-based descriptions of qualifications. Publications Office of the European Union. Cedefop working paper series, 21., 2024, <http://data.europa.eu/doi/10.2801/838553>, [consulted 22.07.2024]

Pabst, Christopher; Schütt-Sayed, Sören; Hecker, Kristin; Hemkes, Barbara: Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19368>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop. Monitoring and Evaluating Lifelong Guidance Systems Across Europe: Briefing note – 9196 EN, Publications Office of the European Union, May 2024, https://www.cedefop.europa.eu/files/9196_en.pdf, [consulted 22.07.2024]

Cedefop and OECD. (2024). Apprenticeships and the digital transition: modernising apprenticeships to meet digital skill needs. Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/074640>, [consulted 22.07.2024]

Vuorikari, R., Kluzer, S. and Punie, Y., DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens - With new examples of knowledge, skills and attitudes, EUR 31006 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, ISBN 978-92-76-48882-8, doi:10.2760/115376, JRC128415, <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC128415>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, John Hart, Martin Noack, Claudia Plaimauer (External experts) and Jens Bjørnåvold, Towards a structured and consistent terminology on transversal skills and competences, 3rd report to ESCO Member States Working Group on a terminology for transversal skills and competences (TSCs), 02 June 2021, <https://esco.ec.europa.eu/system/files/2022-05/MSWG%2014-04%20Report%20of%20the%20expert%20group%20on%20transversal%20skills%20and%20competences.pdf>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, From linear thinking to green growth mindsets Vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, Publications Office of the European Union, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fcaddaa-0073-11ee-87ec-01aa75ed71a1/language-en>, [consulted 22.07.2024]

Cedefop, Policy brief From linear thinking to green growth mindsets: vocational education and training and skills as springboards for the circular economy, 2023, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b44cf81-5826-11ee-9220-01aa75ed71a1/language-en>, [consulted 22.07.2024]

11. ALLEGATI

Annex I – Methodological tools (questionnaire, script for focus groups, desk research guidelines and national report template guide)

Annex II – National report for Austria

Annex III – National report for Belgium

Annex IV – National report for Greece

Annex V – National report for Italy

Annex VI – National report for Spain

Annex VII – Desk research from Germany

Annex VIII – European Competences Framework / Qualifications