

congiunture

2/2025

Basilicata capace: le competenze del capitale umano per affrontare le sfide del futuro



“

La sola vera sicurezza che un uomo può avere a questo mondo è una scorta di conoscenza, esperienza e capacità.

Henry Ford

”





Investiamo sulle persone per costruire una Basilicata più competitiva, inclusiva e aperta



Vincenzo CAVALLO

Segretario generale
Cisl Basilicata

Oggi ci troviamo di fronte ad una trasformazione epocale del nostro mondo del lavoro e della società nel suo complesso. Questa transizione, caratterizzata da profonde innovazioni tecnologiche, sfide ambientali impellenti e nuove dinamiche sociali, ci pone di fronte a interrogativi cruciali sul futuro del lavoro e sul ruolo che ciascuno di noi sarà chiamato a svolgere.

In questo scenario in rapida evoluzione, una certezza emerge con forza: la centralità delle competenze. Accrescere le proprie capacità, acquisire nuove conoscenze, sviluppare quelle trasversali che ci rendono adattabili e resilienti non è più un'opzione, ma una necessità imprescindibile per ogni lavoratore e lavoratrice che voglia affrontare le sfide del futuro con fiducia e successo. Pensiamo all'impatto dell'intelligenza artificiale e dell'automazione sui processi produttivi. Nuove professioni emergono, altre si trasformano radicalmente o rischiano di scomparire. Solo attraverso un investimento costante nella formazione continua potremo garantire che nessuno venga lasciato indietro, che tutti abbiano l'opportunità di reinventarsi, di cogliere le nuove opportunità che si presentano.

La nostra regione, pur ricca di risorse e potenzialità, sconta ancora fragilità strutturali nel mercato del lavoro, caratterizzate da tassi di disoccupazione, soprattutto giovanile e femminile, che ci pongono al di sotto della media nazionale. Inoltre, assistiamo ad una

crescente difficoltà da parte delle imprese nel reperire figure professionali con le competenze adeguate alle nuove esigenze produttive. **Questo mismatch tra domanda e offerta di competenze frena la crescita delle nostre aziende, limita l'attrazione di investimenti esterni e rischia di marginalizzare ulteriormente il nostro territorio.**

È pertanto fondamentale comprendere che la crescita delle competenze non è un processo statico, ma un percorso continuo di apprendimento e aggiornamento che accompagna l'intero ciclo di vita lavorativo. In un contesto in cui le professioni evolvono rapidamente e ne nascono di nuove, la capacità di adattamento, la flessibilità e l'acquisizione di nuove skill diventano fattori chiave per la competitività individuale e collettiva.

Ma l'importanza delle competenze non si limita al mero adeguamento alle esigenze del mercato del lavoro. Essa investe la dignità stessa della persona, la sua capacità di essere protagonista del proprio percorso professionale e di contribuire attivamente al progresso della collettività. Un lavoratore con competenze solide è un lavoratore più consapevole dei propri diritti, più capace di negoziare condizioni di lavoro eque, più attrezzato per partecipare attivamente alla vita democratica della nostra società.

La CISL ha sempre creduto nel potere trasformativo della conoscenza e nell'importanza di un sistema formativo accessibile a tutti, di qualità e orientato alle reali esigenze del mondo del lavoro. Un sistema che non si limiti alla trasmissione di nozioni tecniche, ma che promuova lo sviluppo del pensiero critico, della creatività, della capacità di lavorare in team, dell'intelligenza emotiva: competenze sempre più richieste in un mondo complesso e interconnesso.

La CISL Basilicata è convinta che un impegno sinergico tra istituzioni, imprese, parti sociali e sistema formativo sia indispensabile per costruire un ecosistema virtuoso di sviluppo delle competenze. In particolare, riteniamo prioritario agire su diversi fronti.

Rafforzare i sistemi di istruzione e formazione professionale. È necessario investire in percorsi formativi di qualità, in linea con le reali esigenze del tessuto produttivo locale e nazionale, promuovendo una maggiore integrazione tra scuola, università e mondo del lavoro. Occorre valorizzare l'apprendistato come strumento privilegiato per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro e per la trasmissione di competenze pratiche.

Promuovere la formazione continua e l'aggiornamento professionale. In un'ottica di lifelong learning, è essenziale garantire a tutti i lavoratori l'accesso a opportunità di formazione continua, per riqualificare le proprie competenze, acquisirne di nuove e rimanere al passo con l'innovazione tecnologica e i cambiamenti del mercato del lavoro. Fondi pubblici e contrattazione collettiva devono concorrere a finanziare piani di formazione mirati e accessibili.

Sostenere la transizione digitale e la green economy. La Basilicata non può rimanere indietro rispetto alle sfide della digitalizzazione e della transizione ecologica. È cruciale investire nella formazione di competenze digitali avanzate e nelle professionalità legate alle energie rinnovabili, all'economia circolare e alla sostenibilità ambientale, settori che rappresentano importanti opportunità di crescita e occupazione per il nostro territorio.

Valorizzare le competenze trasversali. Accanto alle competenze tecniche, è fondamentale sviluppare le cosiddette "soft skills", come la capacità di problem solving, il pensiero critico, la comunicazione efficace, il lavoro di squadra e la flessibilità. Queste competenze sono sempre più richieste dal mercato del lavoro e rappresentano un elemento distintivo per la competitività dei lavoratori.

La CISL Basilicata è pronta a fare la propria parte in questo processo, attraverso il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la promozione di iniziative concrete a sostegno della crescita delle competenze dei lavoratori. Siamo convinti che solo investendo nel capitale umano potremo costruire una Basilicata più competitiva, inclusiva e con maggiori opportunità di lavoro di qualità per tutti.

Le opportunità offerte dal sistema formativo per affrontare i cambiamenti con competenza



Luigi DE FINO
Direttore IAL Basilicata

Come direttore di IAL Basilicata, osservo da vicino le trasformazioni che toccano i settori chiave della nostra economia. La Basilicata è caratterizzata da specificità produttive importanti, pertanto la capacità di anticipare le evoluzioni e fornire competenze adeguate diventa un imperativo. Un aspetto particolarmente interessante e che merita attenzione è **l'interconnessione, spesso sottovalutata, tra il settore automotive e quello delle estrazioni petrolifere**. A prima vista distanti, questi due comparti condividono competenze trasversali significative: dalla manutenzione di impianti complessi alla logistica, dalla sicurezza sul lavoro alla gestione ambientale.

La transizione verso una mobilità più sostenibile, pur rappresentando una sfida per il settore automotive tradizionale, apre nuove opportunità legate all'elettrificazione, alla produzione di batterie e allo sviluppo di nuovi materiali. Parallelamente, il settore petrolifero, pur in una fase di evoluzione globale, continua a richiedere figure professionali altamente specializzate nella gestione degli impianti, nella sicurezza e nell'innovazione tecnologica.

È proprio in questo scenario di interdipendenze e trasformazioni che il sistema formativo regionale, con IAL Basilicata in prima linea, gioca un ruolo fondamentale. Dobbiamo essere in grado di offrire percorsi di formazione che non solo preparino i giovani alle professioni del futuro, ma che forniscano anche ai lavoratori già

attivi gli strumenti per riqualificarsi e adattarsi alle nuove esigenze. Questo significa investire in competenze digitali avanzate, in competenze legate alla sostenibilità e all'economia circolare, e in quelle soft skills sempre più richieste, come il problem solving complesso e il pensiero critico.

In questo contesto, il rapporto INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) 2024 ci fornisce indicazioni preziose sullo stato del mercato del lavoro e sulle tendenze occupazionali a livello nazionale e regionale. Analizzare attentamente i dati INAPP ci permette di calibrare al meglio la nostra offerta formativa, identificando i settori con maggiore potenziale di crescita e le competenze più richieste dalle imprese del territorio, incluse quelle operanti nell'intersezione tra automotive ed estrazioni.

Il rapporto INAPP evidenzia spesso la necessità di colmare il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, e la formazione professionale rappresenta uno strumento chiave per raggiungere questo obiettivo. In Basilicata, siamo impegnati a:

- **sviluppare percorsi formativi innovativi** in linea con le evoluzioni tecnologiche e le esigenze specifiche del tessuto produttivo locale, con un'attenzione particolare alle competenze richieste nei settori automotive ed estrattivo e nelle loro aree di convergenza;
- **promuovere la formazione continua e la riqualificazione** offrendo opportunità di aggiornamento professionale per i lavoratori che desiderano rimanere competitivi o intraprendere nuove carriere, anche facilitando la transizione tra settori;
- **rafforzare la collaborazione con le imprese** per comprendere appieno le loro esigenze di competenze e co-progettare percorsi formativi mirati ed efficaci, sfruttando anche le opportunità offerte da modelli come l'apprendistato duale;
- **investire nell'orientamento professionale** per guidare i giovani e i lavoratori nella scelta dei percorsi formativi più in linea con le loro attitudini e con le opportunità del mercato del lavoro,

anche alla luce delle analisi del rapporto INAP. In conclusione, **il sistema formativo in Basilicata ha un'opportunità unica per diventare un vero motore di sviluppo e di resilienza per il nostro territorio.** Sfruttando la conoscenza delle nostre specificità produttive, come le interconnessioni tra automotive ed estrazioni, possiamo costruire un futuro del lavoro più competitivo e ricco di opportunità per i nostri lavoratori.



Sviluppare le competenze degli adulti, vero fattore di sviluppo per le aree interne



Luana FRANCHINI
Responsabile Centro Studi Cisl
Basilicata

Il tema delle competenze degli adulti e quindi pure dei lavoratori è un tema antico ed essenziale per chi fa sindacato, e affonda le sue radici anche nel paradigma della giustizia sociale. Per questo, è sempre stato per la Cisl un faro. Principio ispiratore nel mare della relazione ampia e complessa con i lavoratori, è la frase di Don Milani che illuminava prima i muri della scuola di Barbiana e poi le coscienze: **«Un operaio conosce 100 parole, il padrone 1000. Per questo lui è il padrone».**

Con questa lapidaria constatazione, Don Milani non intendeva dare solo un dato statistico preciso, che misurava una delle tante disuguaglianze che vivevano i suoi ragazzi, ma voleva soprattutto sottolineare come le competenze, in questo caso la padronanza e l'ampiezza del linguaggio, fossero la leva principale per la definizione di un percorso, per creare orizzonti e costruire opportunità.

Da questa consapevolezza, infatti, derivava che se impari a conoscere 1000, 2000 parole, puoi diventare tu il padrone, di certo il padrone del tuo destino. È per questo che il suo impegno educativo a Barbiana fu strenuamente orientato a fornire ai ragazzi gli strumenti linguistici necessari per diventare «padroni della propria lingua» e, di conseguenza, della propria vita in quanto soggetti attivi e consapevoli nella società.

Don Milani fu quindi un precursore della società della conoscenza, del diritto/dovere ad avere competenze. Oggi, infatti, questo è un principio base del mercato del lavoro, secondo cui le competenze agiscono in maniera determinante sul posizionamento nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, nella definizione dei livelli retributivi, ma anche nella definizione degli stili di vita, nella partecipazione alla vita politica e sociale, nonché nell'accesso ai servizi (sanitari, sociali, di cittadinanza).

Come afferma l'economista giapponese Ikujiro Nonaka: **«In un'economia dove l'unica certezza è l'incertezza, la fonte sicura di un vantaggio competitivo destinato a durare è la conoscenza».**

Vale perciò la pena di dare uno sguardo alla seconda indagine internazionale sulle competenze cognitive degli adulti (PIAAC), realizzata dall'OCSE nel 2023, che monitora le competenze di alfabetizzazione, calcolo e risoluzione dei problemi degli adulti di età compresa tra i 16 e i 65 anni di 31 Paesi nel mondo tra cui l'Italia, contenuta in uno studio sulle competenze cognitive in Italia nel contesto internazionale, a cura di INAPP.

Lo studio assegna punteggi compresi tra 0 e 500 alle competenze di alfabetizzazione (literacy), di calcolo (numeracy) e di risoluzione di problemi (problem solving). Di seguito una rappresentazione grafica della situazione in Italia.

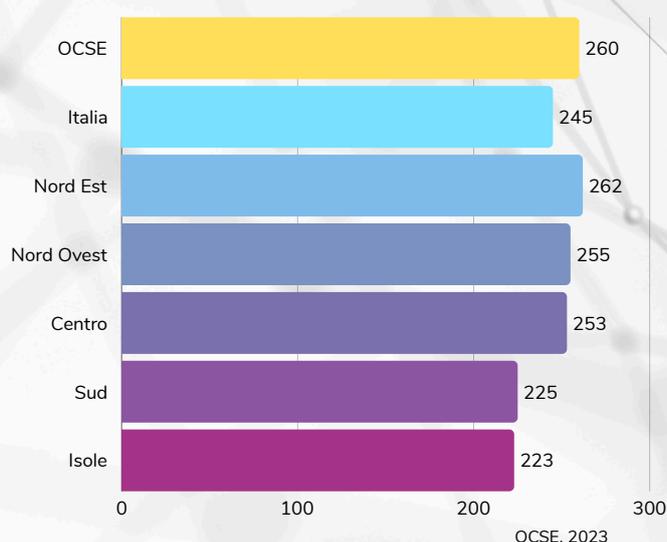


Fig. 1 - Punteggio medio nella competenza di alfabetizzazione (literacy)



Il dato non confortante dell'Italia (-19 punti rispetto alla media dei paesi OCSE) è caratterizzato dal peso delle differenze territoriali. Come si vede dalla Fig. 1 le regioni del Mezzogiorno (Sud + Isole) relegano l'Italia nella parte bassa della graduatoria nei valori medi di competenza in literacy. Stessa cosa, anzi accentuata, si registra per le competenze di calcolo (Fig. 2).

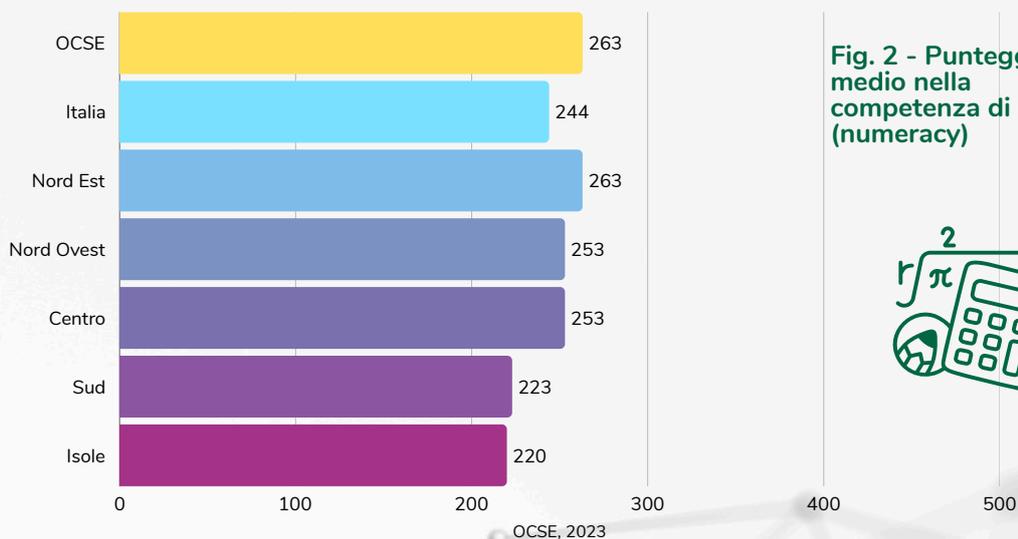


Fig. 2 - Punteggio medio nella competenza di calcolo (numeracy)



I risultati ottenuti nelle regioni del Mezzogiorno, oltre a essere ben al di sotto della media italiana, sono molto lontani dalla media OCSE (circa 40 punti di differenza), accostandosi al punteggio del Cile (214), ultimo nella classifica internazionale per quanto riguarda le competenze di calcolo. Per quanto riguarda i risultati nel problem solving (Fig. 3), il valore medio italiano è 231, un dato che è di 20 punti inferiore alla media OCSE (251). Anche in questo caso, si rileva la forte eterogeneità dei territori italiani (Sud -36 punti rispetto a media OCSE).

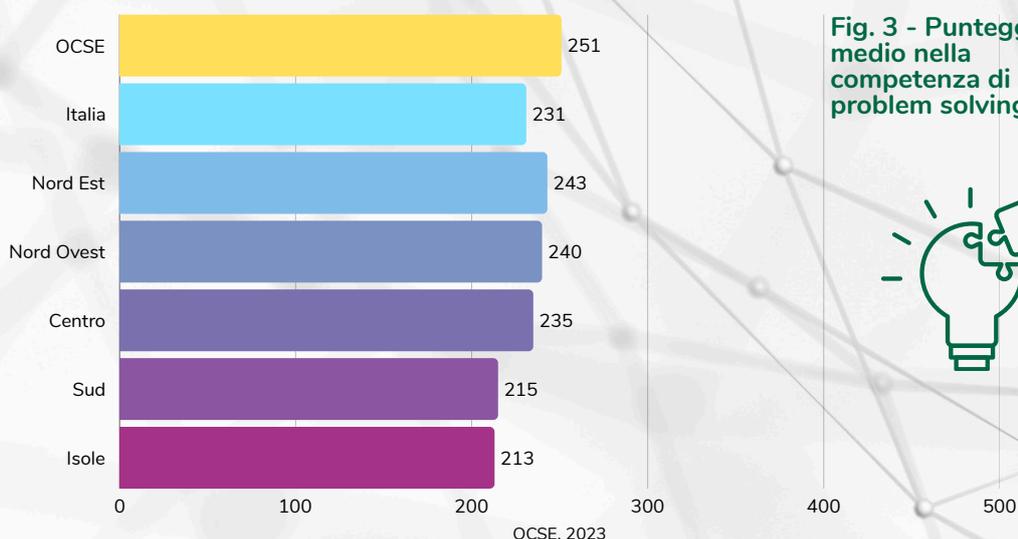


Fig. 3 - Punteggio medio nella competenza di problem solving



Il Cile raggiunge 218 punti ed è terzultimo nella classifica internazionale delle competenze di problem solving, seguono proprio Sud e Isole dell'Italia.

La percentuale di adulti tra i 16 ed i 65 anni con ridotte competenze non si discosta significativamente dalla media OCSE (30%). Sono: il 30,3% nel Nord-Ovest, il 27,5% al Centro, il 21,2% nel Nord-Est, ma aumenta significativamente per arrivare al 48,7% nel Sud e al 52,9% nelle regioni insulari, accostandosi ai paesi con peggiori competenze, come il Cile (53,4%).

Questi dati difforni portano a classificare le regioni in maniera differente rispetto alle caratteristiche del capitale umano e del contesto socio economico: abbiamo un Nord Italia che ha un migliore accesso alle risorse e alle opportunità lavorative determinando un minore mismatching tra domanda ed offerta di lavoro, alti tassi di occupazione sia femminile che maschile, nonché retribuzioni più alte e che si avvicina molto alle condizioni medie OCSE; il Centro in posizione intermedia tra le realtà del Nord e del Sud; un Sud caratterizzato da donne e uomini con competenze talmente bassi che si collocano nelle ultime posizioni del ranking internazionale, con valori statisticamente inferiori sia rispetto alla media OCSE sia alla media Italiana, skill mismatch, rischi più elevati di inoccupazione, retribuzioni più basse e minore soddisfazione lavorativa, determinando un circolo che si auto alimenta tra economia poco dinamica, maggiori tassi di inattività, accesso più limitato a percorsi formativi di qualità, fattori che tendono a ostacolare sia l'acquisizione di competenze che la loro applicazione nel mondo del lavoro e nella vita quotidiana.

Le proiezioni demografiche indicano che, entro i prossimi dieci anni, la popolazione in età lavorativa presente in Italia diminuirà di quasi 3 milioni di unità pari a una riduzione del 7,8 per cento.

Secondo i dati dell'ufficio studi CGIA di Mestre, **la Basilicata è la seconda regione italiana per perdita percentuale di persone in età da lavoro, con il -14,8 per cento.**

La provincia di Potenza è al 5° posto per calo di abitanti in età da lavoro (15-64 anni), passando dai 215.556 del 2025 ai 178.295 del 2035, quindi -37.261, pari al -17,3. La provincia di Matera resiste molto meglio passando dai 120.677 del 2025 ai 108.250 del 2035, quindi -12.427, pari a -10,3.

Ecco che nel mercato del lavoro la transizione che più impatterà nel Mezzogiorno e in Basilicata sarà quella demografica, perché assisteremo: da un lato, all'invecchiamento della popolazione in età da lavoro, che dovrà convivere con una pervasiva tendenza alla digitalizzazione e alla tecnologizzazione che richiede aggiornamento costante; dall'altro, ad una diminuzione del numero dei lavoratori, determinato dalla combinazione tra emigrazione giovanile, attratta da migliori opportunità di lavoro e formazione altrove, unita ad un tasso di natalità persistentemente basso. Questo depaupera quantitativamente e qualitativamente il capitale umano che dovrà invece essere all'altezza della necessità di crescita e di sviluppo delle imprese e del tessuto produttivo lucano.

Affrontare questa sfida complessa richiede un approccio olistico e sinergico, ma di certo la priorità assoluta è rafforzare il sistema educativo e formativo: investire in scuole di qualità, università, percorsi di formazione professionale allineati alle esigenze del mercato del lavoro, promuovere l'integrazione tra istruzione e impresa e fare tanta formazione continua per i lavoratori attuali nelle aziende.

Questo anche per superare il notevole gap di competenze di alfabetizzazione, di calcolo e di risoluzione dei problemi – come misurato dall'indagine internazionale dell'OCSE – che costituisce un grande fattore di sottosviluppo non solo della dimensione economica della Basilicata ma anche dell'esercizio della personalità e di una cittadinanza consapevole ed adeguata alle sfide della modernità.



congiunture

2/2025

A cura di Luana Franchini, responsabile
Centro Studi Cisl Basilicata Pensiero Futuro.

Impaginazione: ufficio stampa

Il report è stato chiuso in redazione il 16
maggio 2025.



Centro Studi
Cisl Basilicata
Pensiero Futuro

Contatti

USR Cisl Basilicata
Via del Gallitello 56, 85100 Potenza
Tel. 0971 476773

www.cislbasilicata.it 

usr.basilicata@cisl.it 

[@cislbasilicata](https://www.facebook.com/cislbasilicata) 