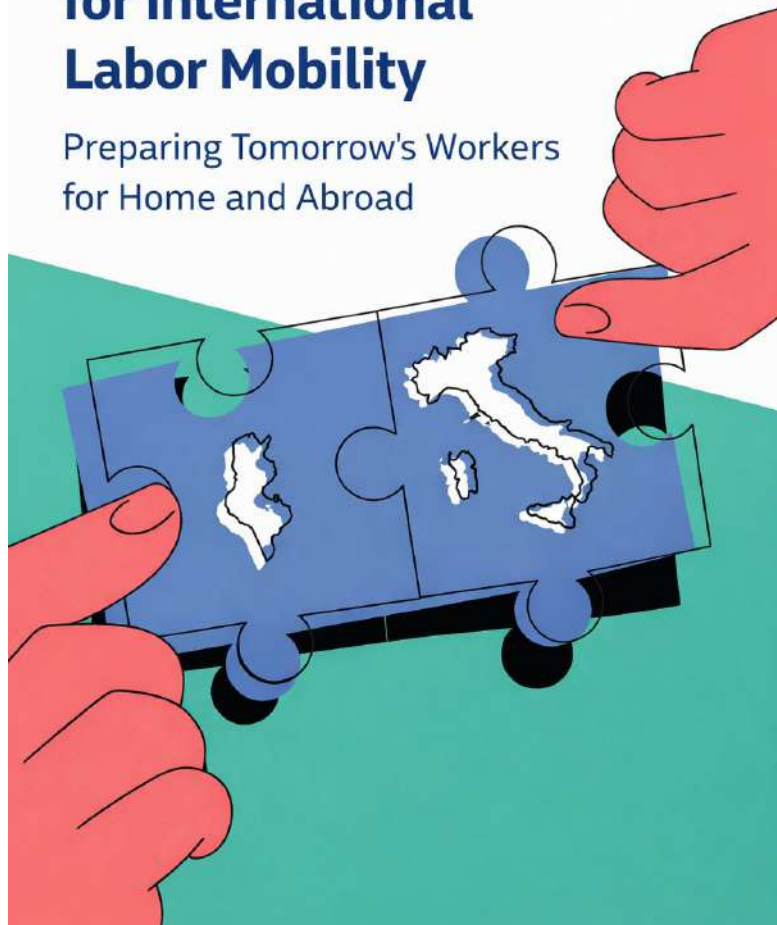




## **Global Skill Partnerships for International Labor Mobility**

Preparing Tomorrow's Workers  
for Home and Abroad



# **Global Skills Partnership tra Italia e Tunisia Focus su: Emilia Romagna**

**21 aprile 2026**



WORLD BANK GROUP

# Il Modello Global Skill Partnership

# Le Global Skill Partnerships possono essere una soluzione su larga scala per offrire competenze e opportunità lavorative, promuovendo un «vantaggio quadruplo»

Più e migliori opportunità lavorative

*Home track* – Nel mercato del lavoro del Paese di origine

*Away track* – Lavoro temporaneo nel Paese di destinazione

## 3 componenti essenziali della Global Skills Partnership:



La formazione tecnica nel Paese di origine è determinata dalla **domanda nei Paesi di origine e di destinazione**



Il finanziamento è una **responsabilità condivisa** da entrambi i Paesi (pubblico e privato)



**Mobilità lavorativa circolare** con percorsi legali, rispetto **norme sul lavoro** e portabilità della protezione sociale

Vantaggi per

### Paesi di provenienza

Investimenti nella formazione e benefici legati alla mobilità e al rientro della forza lavoro qualificata

### Paesi di destinazione

Disponibilità di lavoratori qualificati e immediatamente disponibili

### Lavoratori

Opportunità per acquisire competenze e accedere a lavori di qualità, sia a livello nazionale che internazionale, con accesso a protezione sociale

### Imprese

Maggiore disponibilità di manodopera qualificata con contratti regolari



# Il GSP è organizzato in tre fasi

## Fase I

### Diagnostica per informare il disegno dei GSP

- **Analisi del mercato del lavoro** finalizzata all'identificazione di settori e occupazioni critiche in Italia e Tunisia.
- **Analisi istituzionale per identificare stakeholders**, colli di bottiglia istituzionali in Italia e nei Paesi d'origine per mobilità lavorativa, collegando formazione a domanda di lavoro.
- **Consultazioni con stakeholder** e rafforzamento delle capacità sia in Italia che nei Paesi d'origine

## Fase II

### Implementazione iniziale di un modello GSP

- Gestire le principali criticità emerse nella Fase I **attraverso approcci innovativi e soluzioni volte a potenziare i sistemi**, comprese le attività e gli strumenti sviluppati per altri Paesi partner

**Collaborazione attuale Banca Mondiale – Italia in supporto al progetto SLI**

## Fase III

### Espandere il GSP per ottenere un impatto su larga scala

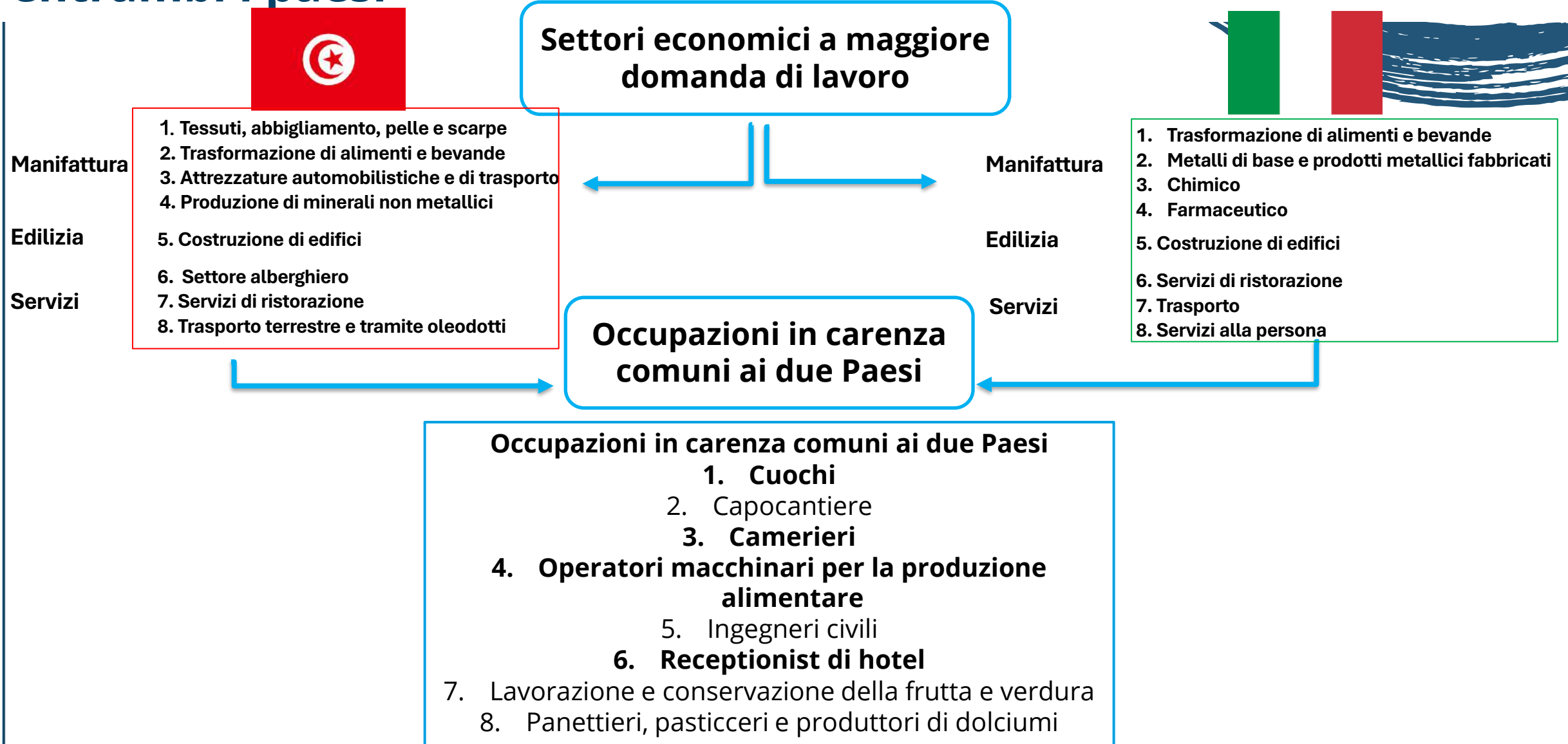
- **Espandere** a nuovi settori e occupazioni e a nuovi Paesi;
- **Individuare** i migliori modelli di finanziamenti per scalare il modello
- **Allineare** il finanziamento pubblico-privato



WORLD BANK GROUP

**Risultati della Fase I – Diagnostica:  
Analisi del mercato del lavoro e del sistema  
istituzionale in Italia e Tunisia**

# L'analisi del mercato del lavoro ha individuato settori e professioni con elevata domanda e maggiori difficoltà nel trovare lavoratori in entrambi i paesi



# Risultati della Valutazione Istituzionale in Italia e Tunisia

Art. 23



## SFIDE

- **Coinvolgimento limitato** dei datori di lavoro in Italia.
- **Assenza di meccanismo standard** per identificazione posizioni vacanti in ITA e screening dei CV in TUN.
- In TUN strumenti di matching non automatizzati.
- A1 italiano insufficiente; **formazione tecnica minima (formazione complementare in Italia necessaria)**.
- Capacitazione limitata nel settore VET tunisino.
- **Assenza quadro comune riconoscimento delle competenze tra ITA e TUN.**
- **Servizi di integrazione di base frammentati.**

## OPPORTUNITÀ

- **Gruppi di lavoro con imprese in Italia** per aumentare posizioni disponibili e co-progettare formazione.
- In TUN, strumento più automatizzato di pre-selezione di candidati e di matching adattato alle posizioni internazionali.
- Formazione linguistica italiano A2 e **formazione tecnica basata sulla domanda.**
- **Processi di allineamento delle competenze transfrontaliere**, in collaborazione con il settore privato.
- Case management and one-stop-shop per i servizi di base per l'integrazione in Italia.
- **Piattaforma web con interfaccia unica per informare lavoratori e datori di lavoro** su percorso di mobilità lavorativa



WORLD BANK GROUP

## Fase II

**Implementazione di un modello GSP  
di successo tra Italia e Tunisia**



# La Banca Mondiale a supporto dell'Italia e della Tunisia

## *In Tunisia*

### Progetto Go4Youth per

- **Sviluppo** di uno strumento di matching per la mobilità internazionale dei lavoratori e supporto istituzionale.
- **Rafforzare** gli strumenti a disposizione dei centri per l'impiego



## *In Italia*

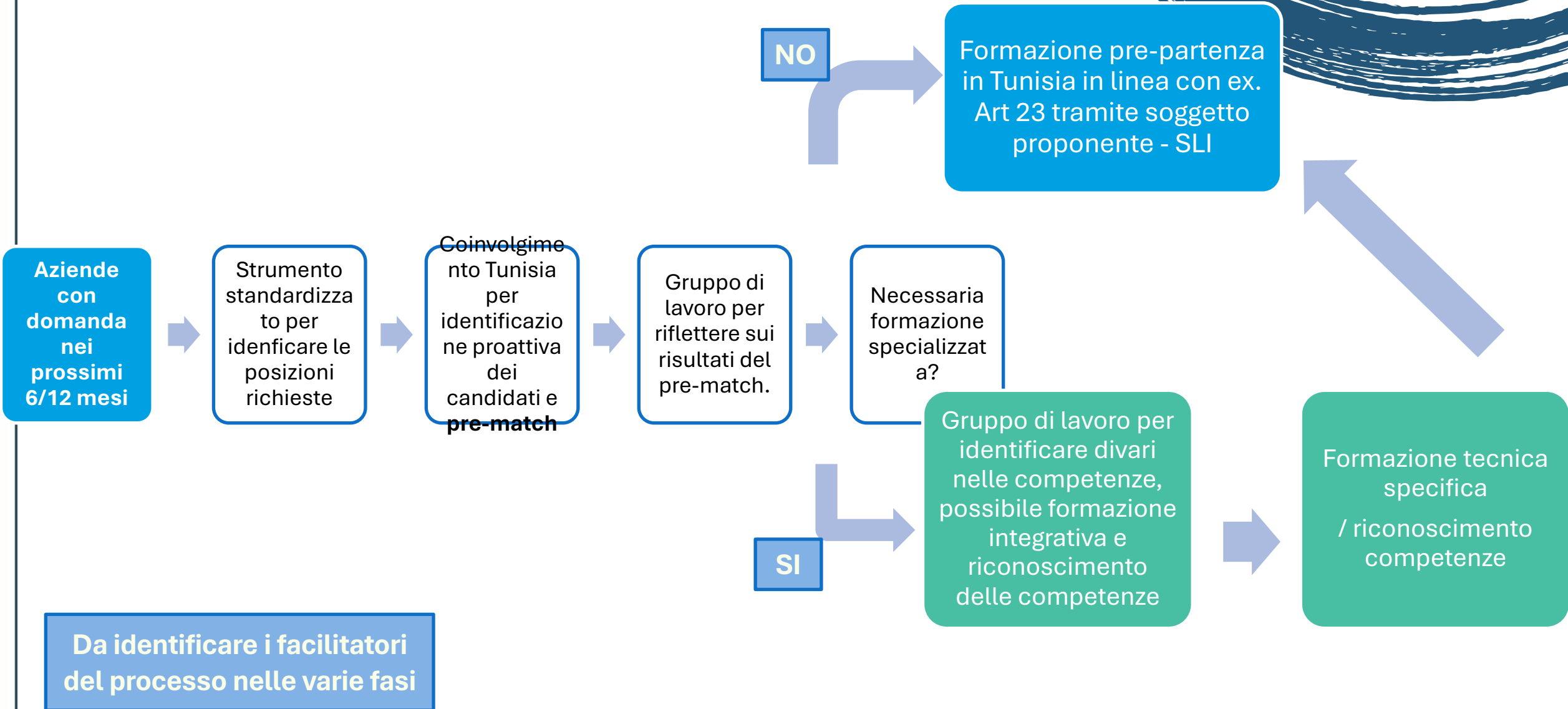
### Supporto al progetto SLI (art.23) e ai sistemi di mobilità attraverso:

- **Strategia** di comunicazione
- **Rafforzamento** sistemi informativi per la gestione della mobilità per lavoro
- **Strumentazione** per identificare le imprese e potenziali candidati

Rafforzare le competenze e la formazione  
Global Skill Partnership Academy



# Proposta di un percorso strutturato di collaborazione con le imprese, supportato da strumenti GSP





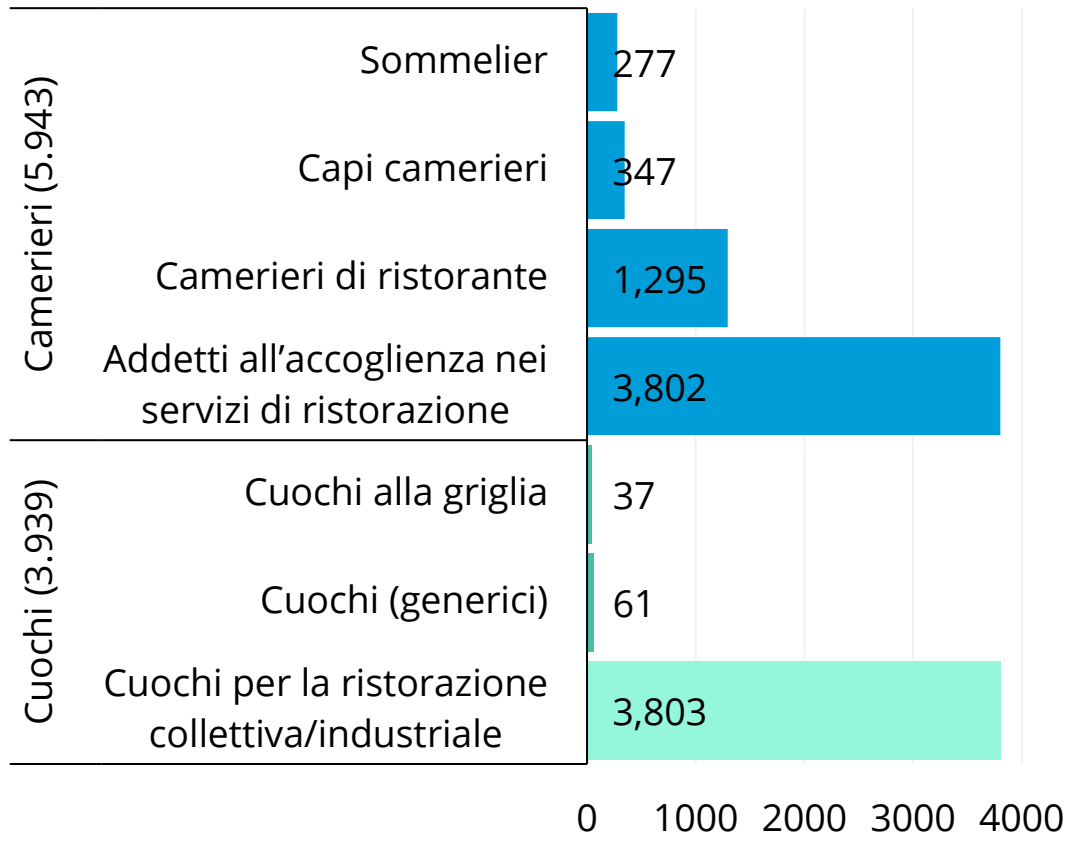
WORLD BANK GROUP

# Proposta di Strumentazione per identificare le imprese e i potenziali candidati

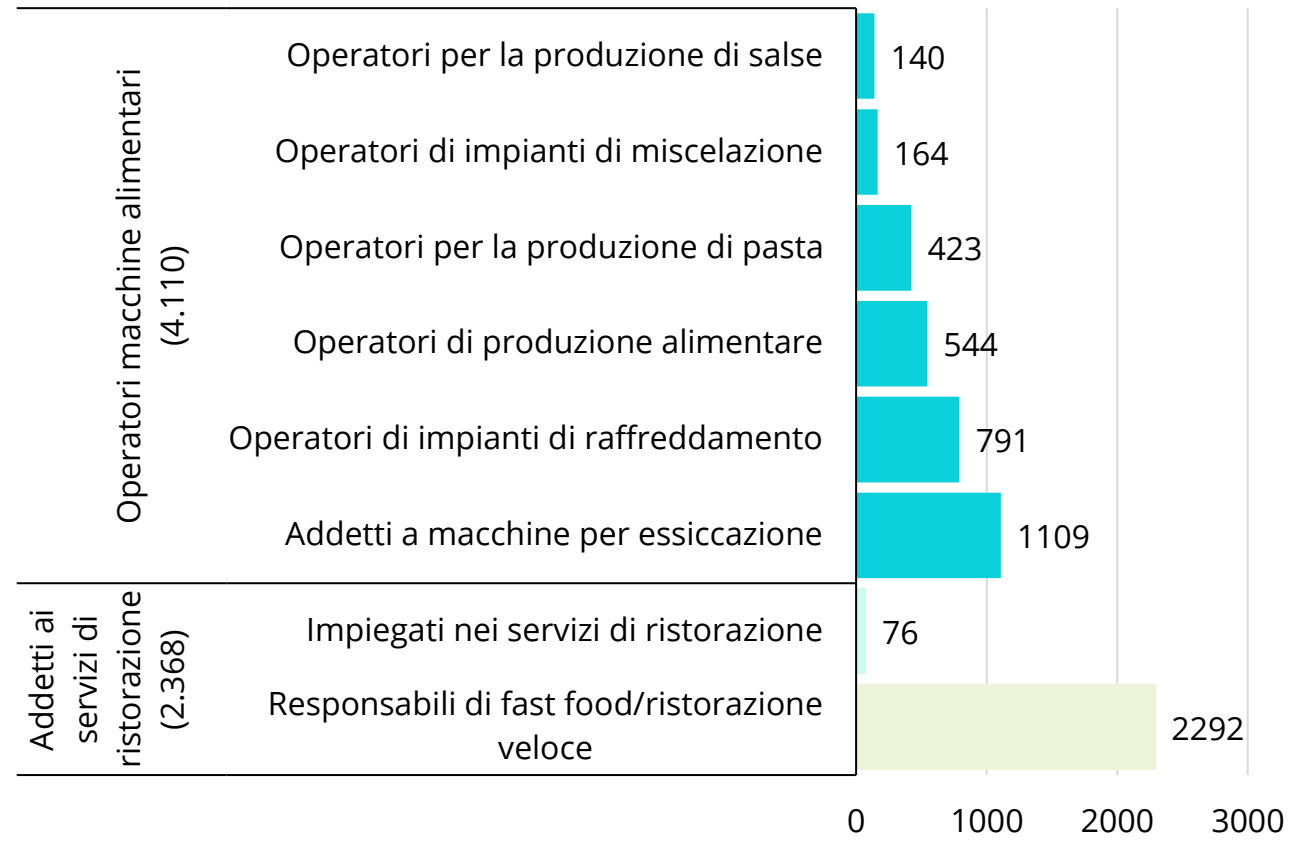
# Due terzi delle offerte di lavoro online in Emilia-Romagna si concentrano in 5 grandi settori, con forte domanda per occupazioni in ospitalità e agrobusiness



Numero cumulativo (Anno 2025) di offerte di lavoro online per occupazione dettagliata ESCO (livello a 5 cifre)



**Competenze medie**

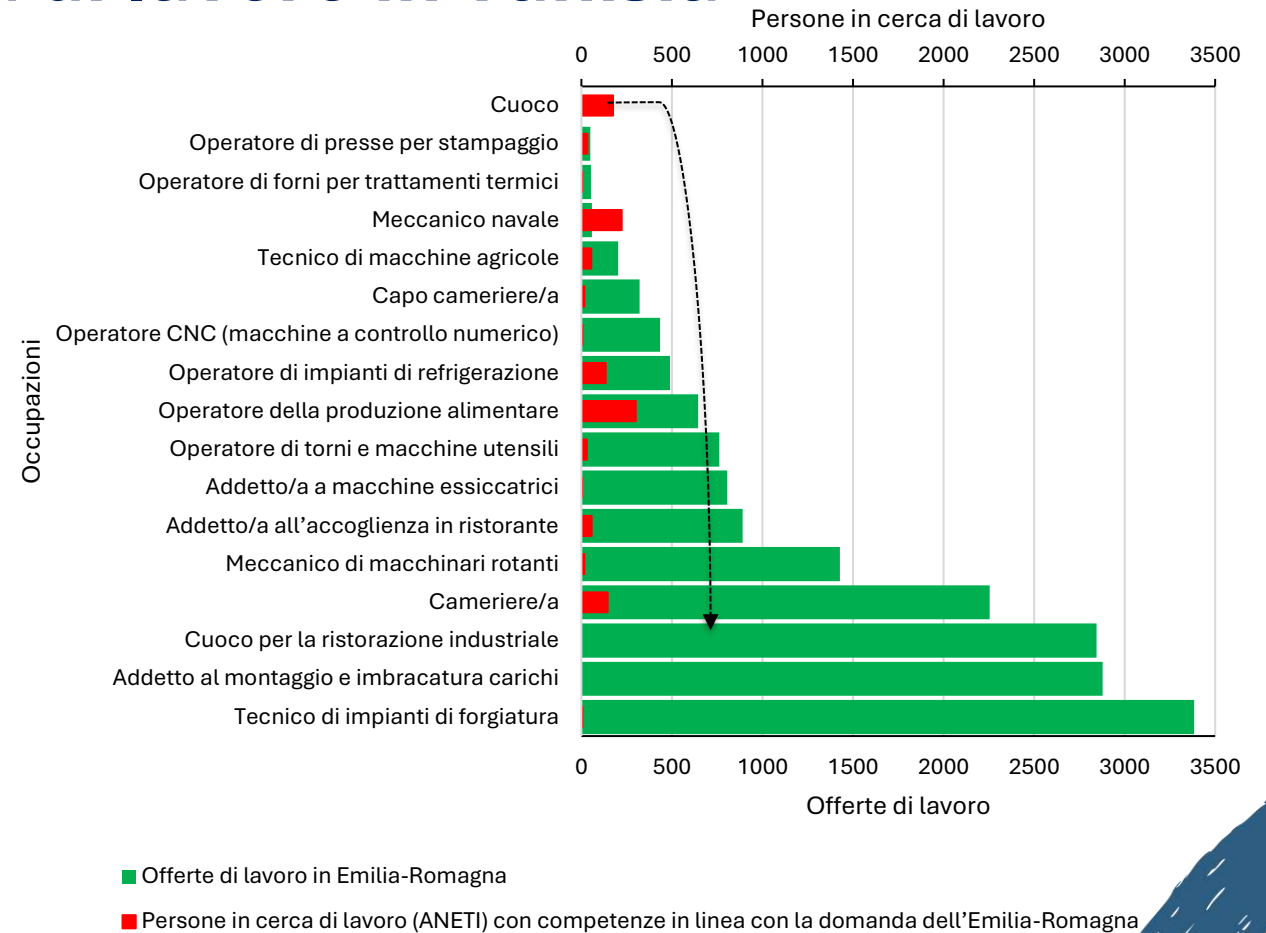


**Competenze medie**

**Nota: Il numero accanto a ogni occupazione rappresenta il numero totale di posti vacanti**

# L'identificazione tempestiva delle vacancy e delle imprese in fase di assunzione in Emilia Romagna permetterebbe un matching più efficace con le persone in cerca di lavoro in Tunisia

Le informazioni su posti vacanti e persone in cerca di lavoro sono cruciali non solo per il job matching ma anche per definire strategie efficaci di riqualificazione e aggiornamento professionale.



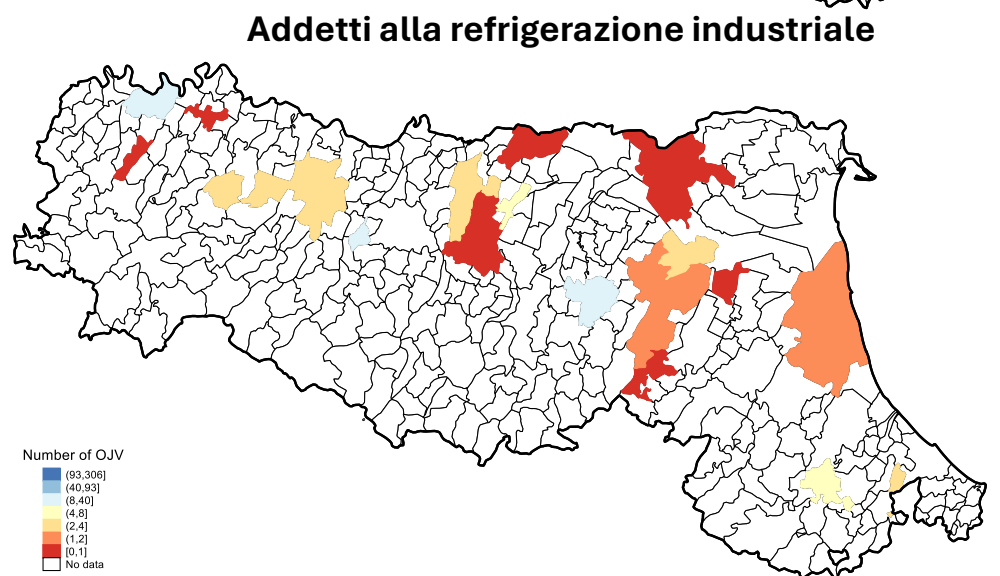
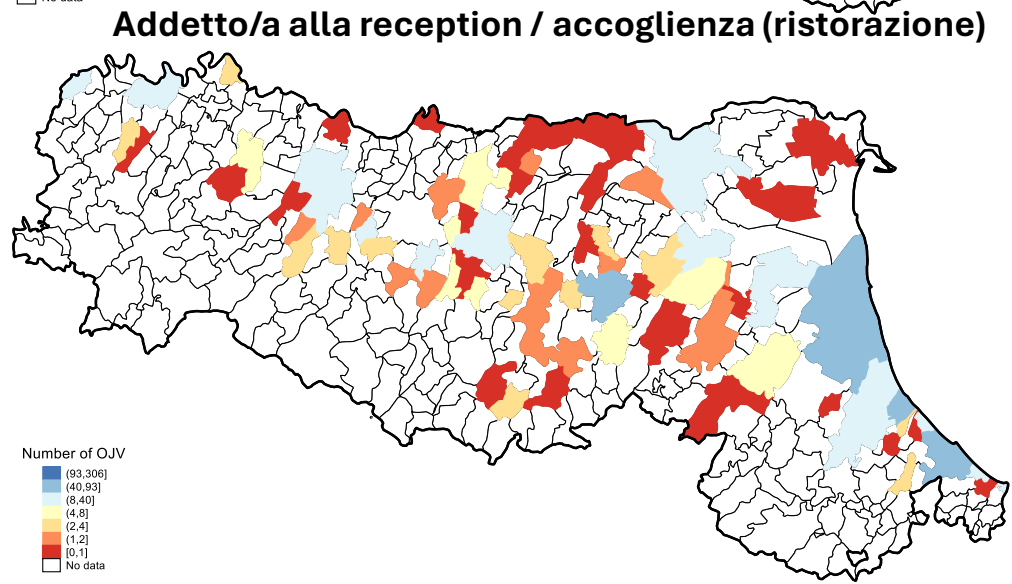
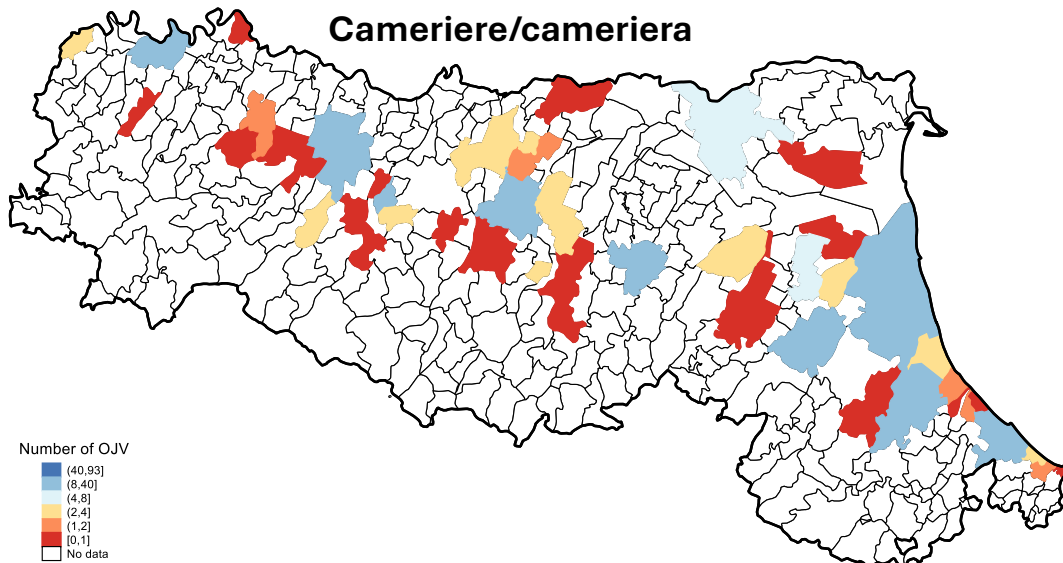
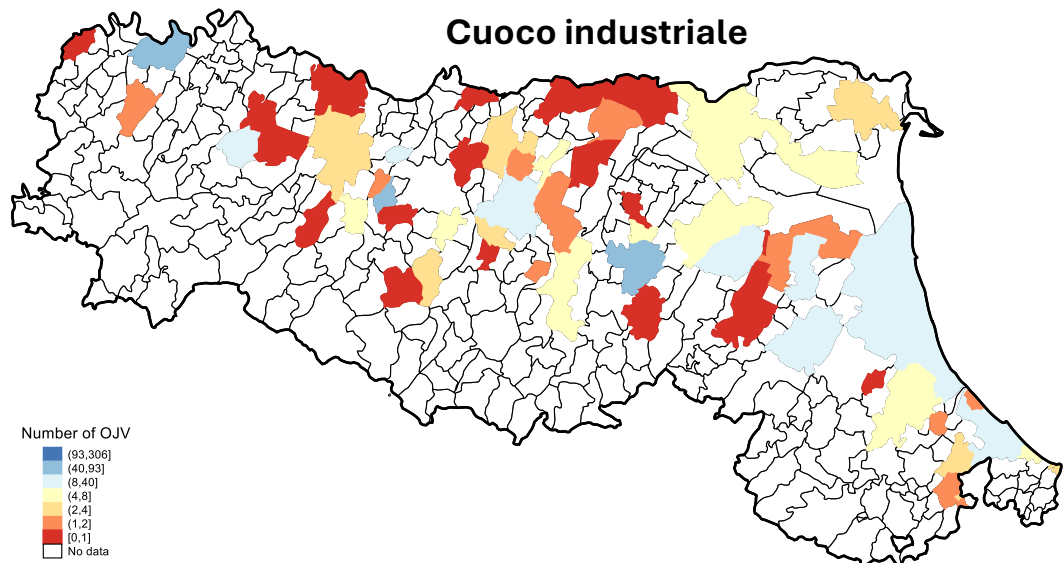
Ad esempio, in Italia si osserva una forte domanda di cuochi per la ristorazione industriale, mentre la Tunisia dispone di un ampio bacino di persone in cerca di lavoro con competenze culinarie. Un percorso mirato di aggiornamento professionale potrebbe quindi allineare meglio l'offerta di lavoro tunisina alla domanda di manodopera in Emilia-Romagna



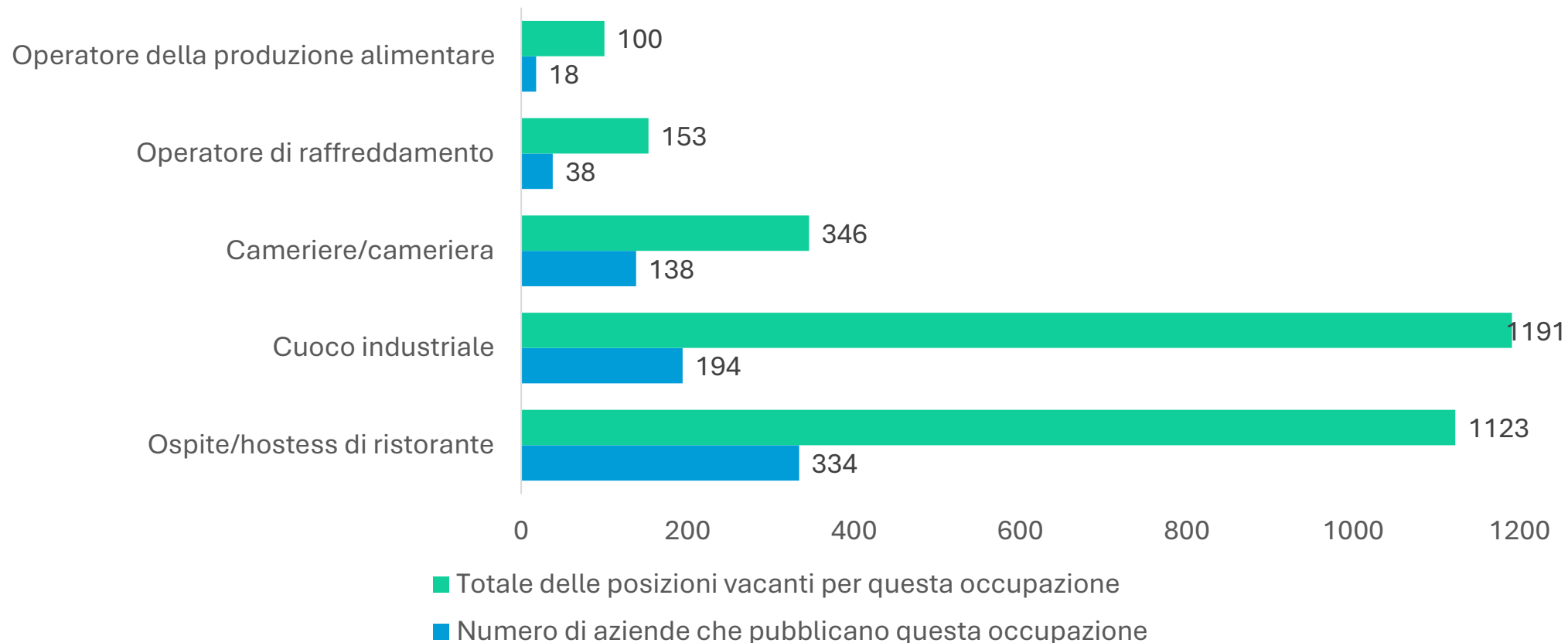
WORLD BANK GROUP

# **Contatto con aziende con posizioni attive in occupazioni selezionate**

# Il dataset offerte di lavoro consente di individuare imprese con posizioni aperte in specifiche occupazioni GSP, facilitando un contatto mirato con aziende italiane interessate a reclutare candidati Tunisini



# Sono stati identificati 3.000 posti di lavoro disponibili in 491 imprese nei settori prioritari



**Il dataset delle aziende può supportare un contatto mirato verso aziende che hanno offerte di lavoro in occupazioni identificate secondo il modello GSP.**

# Un meccanismo strutturato di coinvolgimento dei datori di lavoro, organizzato per occupazione e adattato al territorio

1

## Reclutamento e formazione allineati con le esigenze di mercato

- ✓ Fornire tendenze del mercato del lavoro e approfondimenti sulle occupazioni
- ✓ Definire standard di competenze
- ✓ Identificare il divario di competenze con i candidati parte del pre-match
- ✓ Co-progettare strumenti di valutazione delle competenze e metodi di formazione

2

## Continuo ascolto e informazione per imprese

- ✓ Individuare ostacoli e nuove esigenze per l'assunzione e formazione per ogni ruolo o settore dentro i programmi ex art.23
- ✓ Segnalare tempestivamente le difficoltà operative e normative
- ✓ Tempestiva informazione sui profili dei lavoratori, sui processi di preselezione, e sull'andamento della formazione rispetto degli obiettivi concordati all'interno dell'EWG.

3

## Motivare la partecipazione di altre imprese ai programmi ex art. 23

- ✓ Sensibilizzazione a cascata: i membri coinvolgono le aziende nei loro settori, regioni o reti aziendali
- ✓ Condivisione dell'esperienza delle imprese all'interno di eventi dedicati

### **Membri central :**

- Datori di lavoro e associazioni di categoria
- Camere di commercio
- HR/manager di PMI e grandi imprese

### **Membri di supporto:**

- Enti di formazione e di certificazione
- Servizi di intermediazione del lavoro
- Centri di impiego locali (CPI)
- Analisti del mercato del lavoro e agenzie locali per lo sviluppo economico



WORLD BANK GROUP

# Rafforzamento e riconoscimento delle competenze

# Supportare il riconoscimento e lo sviluppo delle competenze per l'occupazione nell'*home* e *away track*

Formazione tecnica adattata alle esigenze dei mercati di Tunisia e Italia, rafforzando la capacità dell'ecosistema formativo tunisino.





WORLD BANK GROUP

# Comunicazione trasparente per imprese e lavoratori

# Strategia di comunicazione

- **Obiettivo:** sensibilizzare sul canale dell'art. 23 TUI, comunicare efficacemente i requisiti e i processi di partecipazione ai soggetti proponenti di progetti di formazione all'estero, **ai potenziali datori di lavoro** e ai lavoratori.
- **Attività:** in collaborazione con gli editori del MLPS, **riorganizzazione della pagina del portale integrazione migranti (PIM)**. Le informazioni:
  - saranno organizzate secondo il cosiddetto "**percorso del cittadino**", una mappa del processo da seguire passo dopo passo;
  - **supporteranno** i soggetti proponenti dei progetti, **i potenziali lavoratori** e i datori di lavoro nel reperire in modo facile e veloce tutte le informazioni utili per l'implementazione di un programma di formazione all'estero

**A. SOGGETTI  
PROPONENTI**

Sezione dedicata a chi vuole proporre un progetto

**B. IMPRESE**

Sezione dedicata ai datori di lavoro

**C. LAVORATORI**

Sezione dedicate a potenziali lavoratori



WORLD BANK GROUP

# Conoscere l'esperienza diretta del settore privato in Emilia Romagna



## Q&A

---

1. Se siete interessati a partecipare ai programmi di formazione all'estero ex art. 23, sareste disponibili a far parte di un gruppo di lavoro tra imprese, anche per contribuire a orientare la scelta della formazione tecnica o professionale nel Paese di origine?
2. Qual è la vostra capacità di prevedere il fabbisogno occupazionale e le competenze richieste nei prossimi 6/12 mesi, che potrebbero essere incluse nei progetti di formazione all'estero ex art. 23?
3. Quali principali difficoltà prevedete nel reclutare lavoratori stranieri attraverso i progetti di formazione all'estero ex art. 23?



WORLD BANK GROUP

***GRAZIE!***



WORLD BANK GROUP

# ***APPENDICE***

# Criteri di fattibilità per la selezione delle occupazioni prioritarie

Per ridurre il mismatch ER–Tunisia e aumentare il matching, le occupazioni sono selezionate secondo cinque criteri complementari

1

Ampiezza della domanda attuale, misurata dal numero di posti vacanti per occupazione.

2

Dinamica della domanda nel tempo, misurata attraverso l'andamento delle vacancy negli ultimi tre anni

3

Convergenze e divergenze delle competenze: similarità e differenze tra le competenze richieste per le stesse occupazioni critiche in Tunisia e in Italia

4

Allineamento tra domanda e offerta: coerenza tra i fabbisogni delle imprese e i profili dei candidati ANETI, in termini di competenze e prossimità al mercato del lavoro

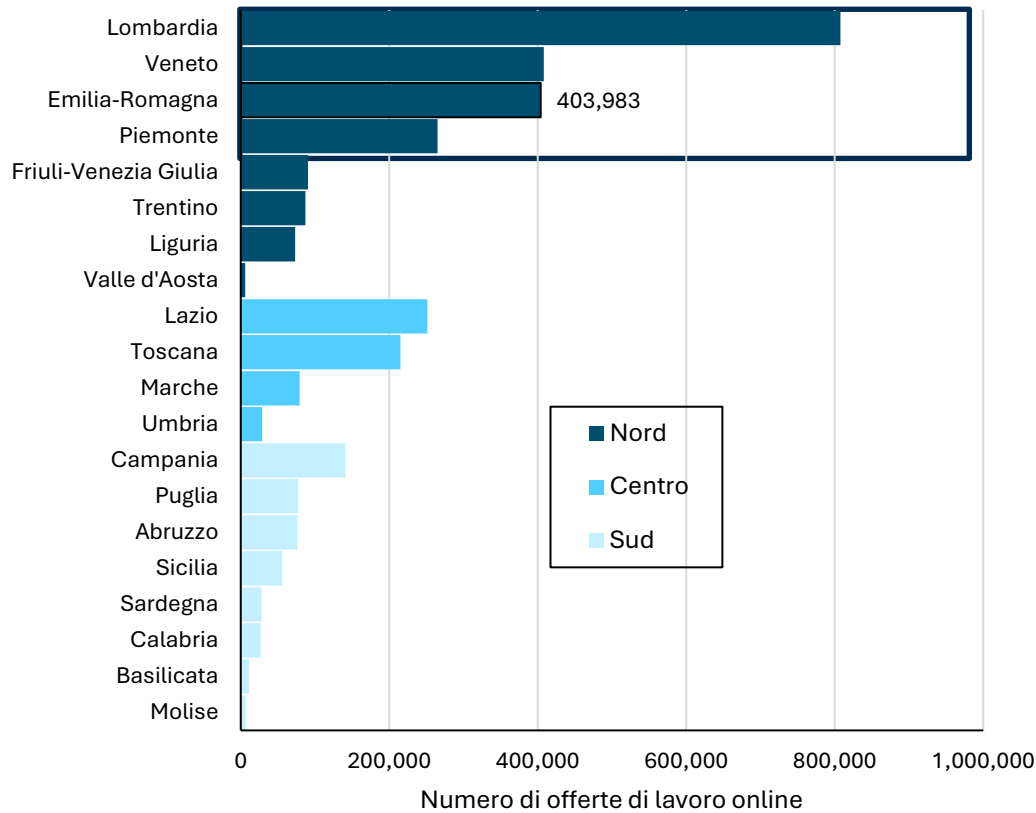
5

Riconoscimento di competenze e qualifiche: requisiti di qualifica, regolamentazione e certificazione in ER.

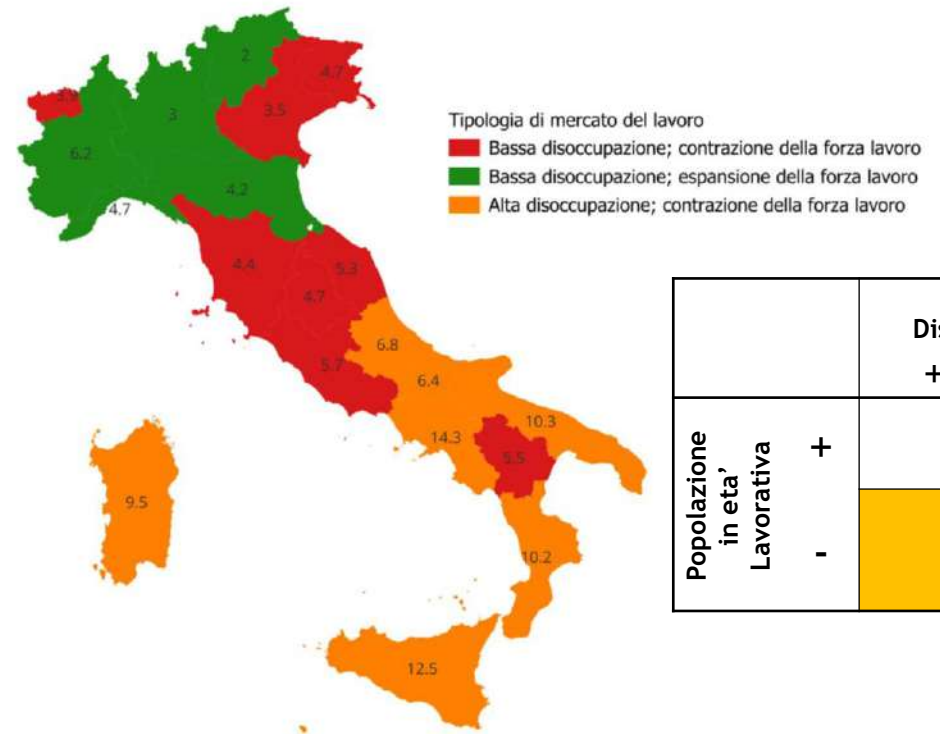


# L'Emilia-Romagna è stata individuata in ragione di tre elementi distintivi: i) il dinamismo del mercato del lavoro; ii) un quadro di governance favorevole all'attrazione dei talenti; iii) la presenza di una ampia comunità tunisina.

Emilia-Romagna (2025): 403.000+ offerte di lavoro online, 2 in Italia dopo Lombardia.



Nonostante una leggera crescita della popolazione attiva in ER, la domanda di lavoro resta in parte insoddisfatta.



		Tasso di Disoccupazione	
		+	-
Popolazione in eta' Lavorativa	+		Emilia Romagna
	-		

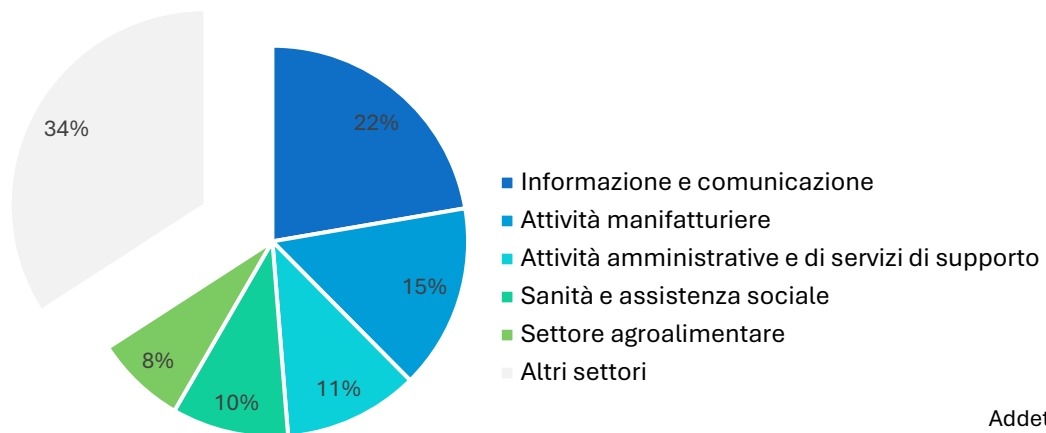
Fonte: Lightcast, dati sulle offerte di lavoro online, 2025.

Nota: Nota: per circa il 10% delle offerte di lavoro online la regione non è disponibile;

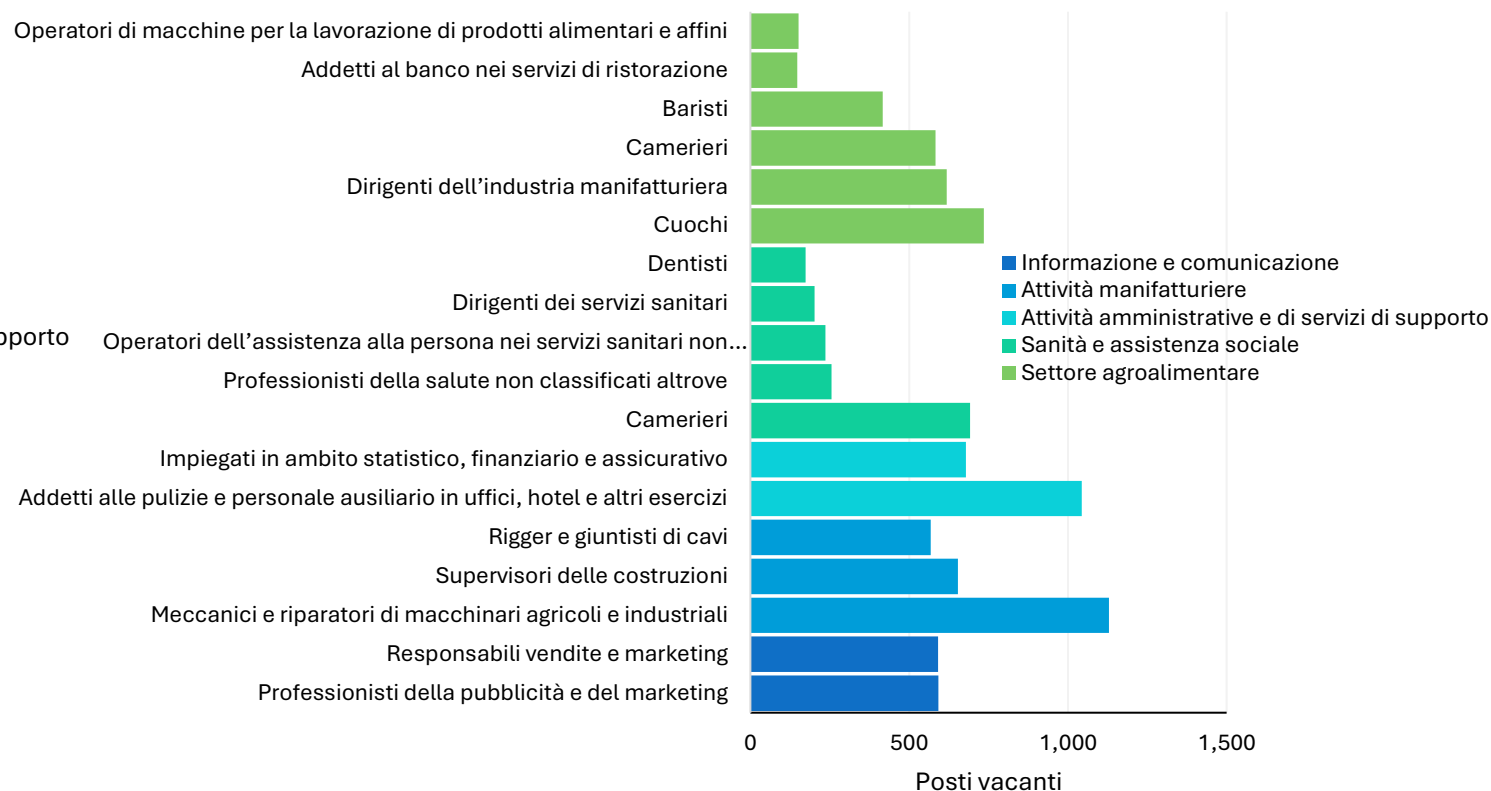
Nota: i valori riportati nei centroidi delle regioni indicano i tassi di disoccupazione.

# Due terzi delle offerte di lavoro online in Emilia-Romagna si concentrano in 5 grandi settori, con domanda prevalente per occupazioni a media qualificazione.

## La filiera agroalimentare emerge come la più promettente per un GSP



### Occupazioni con il maggior numero di posti vacanti nel 2025



Nota: Occupazione ISCO (livello a 4 cifre)

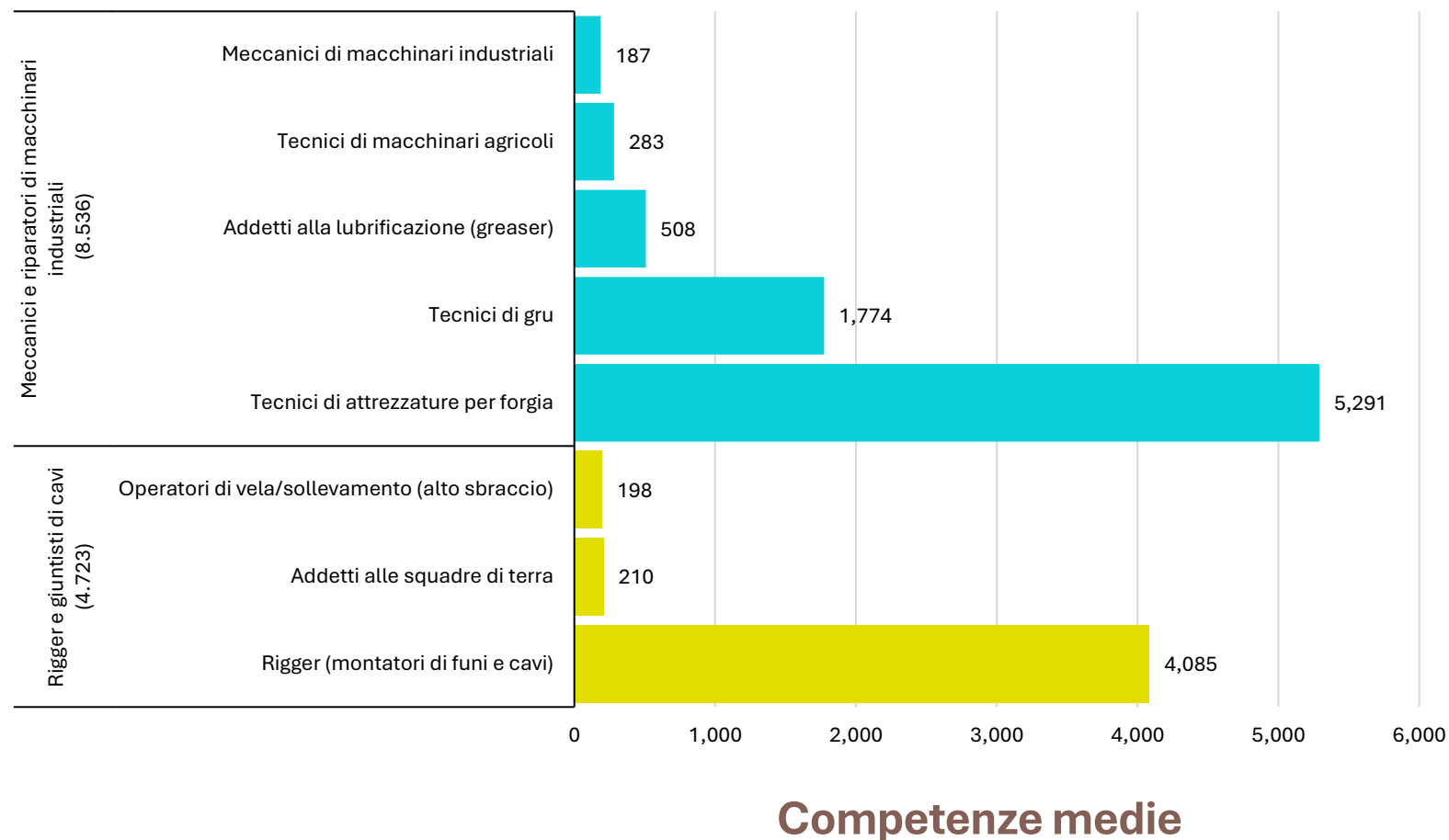
Occupazioni altamente qualificate = 1) Responsabili vendite e marketing, 2) Professionisti della pubblicità e del marketing, 3) Dentisti e 4) Responsabili dei servizi sanitari.

Occupazioni a bassa qualificazione = 1) Preparatori di fast food e 2) Addetti alle pulizie e assistenti in uffici, hotel e altri locali.

# Una parte rilevante delle occupazioni con più posizioni vacanti riguarda settori diversi dall'agrobusiness



## Numero cumulativo (annuale) di offerte di lavoro online per occupazione dettagliata ESCO (livello a 5 cifre)



Nota: Il numero accanto a ogni occupazione a 4 cifre rappresenta il numero totale di posti vacanti