

Valutazioni iniziali della CES sul nuovo pacchetto politico della Commissione europea su competenze e IFP.

Contributo di CGIL, CISL and UIL (traduzione italiana del documento inviato alla Ces)

1. Priorità dell'Unione Europea sulla formazione professionale per i prossimi 5-10 anni. Attualità e revisione delle priorità sulle Conclusioni di Riga (2015)

CGIL, CISL e UIL sono d'accordo con le Conclusioni di Riga e pensano che siano ancora attuali alla luce del permanere di criticità in particolare per quanto riguarda la formazione iniziale in Italia e le transizioni scuola-formazione-lavoro dei giovani. In particolare, si ritiene siano tutt'ora prioritarie la promozione degli apprendimenti duali in tutte le loro forme con il coinvolgimento delle parti sociali; il consolidamento dei sistemi nazionali di VET e lo sviluppo dei meccanismi di garanzia di qualità; la necessità di facilitare la permeabilità tra percorsi di istruzione e percorsi di formazione. In vista di un aggiornamento delle Conclusioni di Riga, **un ulteriore punto dovrebbe riguardare nello specifico i giovani**, esplicitando la necessità – anche in ragione del forte impatto della crisi Covid-19 sull'occupazione giovanile – di sostenere l'apprendistato nei percorsi della formazione professionale iniziale per accompagnare una transizione qualificata al mercato del lavoro .

Oltre a questo, pensiamo che le **priorità per i prossimi 5-10 anni** debbano riguardare – in linea con quanto già esplicitato nel “Contributo di CGIL CISL UIL al rapporto della Confederazione Europea dei Sindacati per la consultazione sulle Relazioni Paese 2020” – i seguenti punti:

- Innalzamento dei livelli di istruzione: migliorare l'efficacia e l'orientamento relativo ai percorsi scolastici, formativi e universitari anche con il supporto di organismi partecipati dalle parti sociali a livello territoriale;
- per ridurre la dispersione, l'insuccesso e la povertà educativa; rafforzare l'orientamento e il funzionamento e la capacità attrattiva del sistema di istruzione e di formazione professionale;
- Apprendistato: promuovere e valorizzare l'utilizzo degli apprendistati nella formazione professionale iniziale e nella forma duale ancora largamente inapplicati;
- Formazione Professionale terziaria: rafforzare i percorsi ITS, con particolare riferimento ai temi della green economy e della digitalizzazione;
- Formazione continua: adeguare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione attraverso un Piano Nazionale di Formazione che preveda anche il coinvolgimento delle parti sociali in particolare attraverso i Fondi Interprofessionali;
- Apprendimento permanente: costruire un sistema integrato dell'apprendimento permanente per garantire il diritto ad apprendere lungo tutto il corso della vita, come già previsto dalle normative in vigore, rimaste in buona parte inattuato;
- Certificazione delle competenze: potenziare gli strumenti per il riconoscimento delle competenze acquisite negli ambiti di apprendimento formali, non formali e informali, rendere operative le Linee Guide Nazionali sulla Certificazione delle Competenze, valorizzare il rapporto e il raccordo con le esperienze promosse dalle parti sociali in alcuni settori.

2. Opinione sulla proposta di Carta sui principi chiave per l'upskilling e il reskilling e sul Patto per le competenze? Aspettative e principi chiave proposti dalla Ces.

Siamo d'accordo con la lista di principi-chiave specificata dalla CES. Pensiamo sia assolutamente necessario aggiungere la necessità di integrare politiche passive e attive del lavoro, rafforzando in particolare queste ultime, con particolare riferimento alla possibilità di **finanziare**, tramite fondi SIE e altri fondi europei per il contrasto al rischio di disoccupazione in situazioni di emergenza, **percorsi di formazione per l'upskilling e il reskilling dei lavoratori in concomitanza alla riduzione dell'orario di lavoro** per mutate esigenze produttive o organizzative delle imprese, valorizzando il ruolo proattivo delle rappresentanze dei lavoratori e la contrattazione decentrata.

Collegato a quanto detto, in vista dei mutamenti che interesseranno il mondo produttivo – anche in termini di demografia industriale e conseguentemente di perdita di posti di lavoro – risulta prioritario finanziare percorsi di upskilling e reskilling rivolti in particolare ai **lavoratori più esposti all'espulsione del mercato del lavoro e alla disoccupazione di lunga durata**. In merito a questo aspetto, va sottolineato che in Italia non è ancora stato approvato un documento che recepisca le Long Term Unemployed Recommendations. Un ulteriore punto, che potrebbe integrare quanto specificato al punto 1 (Effective Social Dialogue), dovrebbe riguardare la necessità di **coinvolgere le Parti Sociali tanto nella programmazione, quanto nel monitoraggio, dell'utilizzo dei Fondi SIE per la formazione professionale**.

3. Orientamento generale sulle proposte

Siamo d'accordo con il punto di vista della CES sulle proposte avanzate dalla Commissione. In particolare riteniamo prioritario che gli Stati Membri definiscano “effective upskilling and reskilling strategies within their national adult learning policies to support workers and the unemployed with quality and inclusive skills provision”. Allo stato attuale, in **Italia non è ancora stato approvato un “Piano Nazionale di Garanzia delle Competenze”** finalizzato a rendere operative ed esigibile il diritto all'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, sancito dalla Legge n. 92 del 2012.

Un ulteriore aspetto sul quale siamo particolarmente d'accordo riguarda la necessità di contrastare la tendenza della Commissione a sottolineare la responsabilità individuale del lavoratore all'upskilling e il reskilling. Pensiamo che la possibilità di finanziare ore di formazione in concomitanza alla riduzione dell'orario di lavoro possa rappresentare uno strumento per **restituire la responsabilità dell'upskilling e il reskilling dei lavoratori alla dimensione sociale**. Sempre per quanto riguarda l'up/reskilling dei lavoratori, si ritiene opportuno che la Novel Skills Agenda fornisca degli **indirizzi per un'allocazione delle risorse FSE che tengano in debita considerazione anche la formazione continua** (in Italia attualmente finanziata solo tramite i Fondi Interprofessionali) in una programmazione integrata con le altre fonti di finanziamento, a partire dai Fondi Interprofessionali, preservando le specificità degli apporti delle strutture mediante regole di funzionamento efficienti.

Rispetto alle **micro-credentials**, condividiamo quanto specificato dalla CES nella posizione del 2 luglio 2020 e riteniamo opportuno specificare anche in questo documento che devono essere definite in sede di contrattazione collettiva e collegate ai livelli salariali. Pensiamo che una eventuale implementazione delle micro-credentials vada strettamente regolata e controllata in quanto si rischierebbe di vanificare il

percorso lungo e complesso che in Italia ha recentemente portato all'approvazione delle Linee Guida sul Sistema Nazionale di Certificazione delle Competenze.

Alla luce della discussione in corso sugli **Individual Learning Accounts** e dei sostanziali fallimenti delle sperimentazioni di tali sistemi in diversi contesti, si ritiene che l'operatività dei servizi di **validazione degli apprendimenti non formali e informali** costituisca un pre-requisito fondamentale per la progettazione di percorsi profilati sul soggetto che partano dalle competenze maturate in tutti i contesti e che rispondano ai bisogni formativi, garantendo e riconoscendo in tal modo il diritto individuale e soggettivo alla formazione.

Infine, va sottolineato come i bassi livelli di competenze della popolazione adulta in Italia vada messo in relazione con l'acquisizione delle competenze di base nei percorsi di istruzione. Come dimostrato dai dati OCSE-PISA, la quota di quindicenni *underachievers* è a livelli preoccupanti: 24% per la matematica; 26%, nelle competenze scientifica; 23% nella lettura. Alla luce di questi dati, è evidente come le sfide sull'innalzamento delle competenze di base siano relative a problematiche che devono essere inquadrate nel framework della **povertà educativa**. I bassi livelli di literacy, numeracy e digital skills, la scarsa partecipazione degli adulti alle attività di formazione, lo skills-mismatch e via dicendo sono sintomatici di alcune carenze strutturali del sistema educativo italiano in termini di qualità, inclusività e accessibilità, da cui originano le condizioni di disuguaglianza sociale ed economica fin nei primi anni di vita. Si ritiene quindi opportuno che il pacchetto di policies della Commissione, parallelamente all'approccio di "cura", apra ad un approccio olistico allo sviluppo delle competenze che sappia leggere le problematiche attuali e le sfide per il futuro all'interno della prospettiva più ampia della povertà educativa, promuovendo tra gli stakeholders (Governi, Parti Sociali, Education and Training Providers...) una consapevolezza della necessità di riforme con obiettivi di lungo termine.

Pertanto, pensiamo che Novel Skills Agenda, Proposta per una Raccomandazione del Consiglio sulla VET e "a Bridge to Jobs for the Next Generation" non possano prescindere da un **collegamento sistemico e sinergico con la prossima Child Guarantee**. In tal senso, si ritiene cruciale per il futuro che la riduzione della povertà educativa passi per lo sviluppo dell'inclusività dei sistemi educativi e formativi e per la loro capacità di emanciparsi dal ruolo di fornitori delle sole competenze per l'occupabilità. Inclusività, competenze sociali ed emotive, capacità di esercizio della cittadinanza attiva costituiscono dei prerequisiti per creare un terreno di consapevolezza sulla base del quale innestare la crescita delle competenze tecnico-specialistiche per il futuro della carbon neutral economy e delle digital transitions.

4. Posizioni della Ces su una rinnovata Alleanza Europea per l'Apprendistato.

Per quanto riguarda la prospettiva italiana, il rafforzamento dell'EaFA deve passare per un rilancio dei cosiddetti apprendistati formativi, ovvero quegli apprendistati che prevedono l'acquisizione di una qualifica professionale, di un diploma di scuola secondaria superiore o di un titolo di istruzione terziaria. Si tratta di uno strumento fondamentale per favorire le transizioni scuola-formazione-lavoro dei giovani e per contrastare e ridurre l'abbandono precoce e la dispersione scolastico-formativa in un Paese nel quale *Early School Leavers* è ancora al 14% e la quota di NEET 15-24enni al 18% (Eurostat, 2019). Numeri che, a seguito della crisi economica innescata dall'emergenza Covid-19 e di un'attuazione spesso inefficace – in Italia – della didattica a distanza, anche a causa dei ritardi strutturali sia sul fronte dell'accesso alle tecnologie (rete e dispositivi) sia sulle competenze digitali, con profondi divari territoriali,

sono destinati a crescere nei prossimi mesi e anni. Pensiamo, pertanto, che l'apprendistato formativo possa essere uno strumento importante per proteggere i giovani, in particolare i più vulnerabili, dagli effetti della crisi.

(a cura di Francesco Lauria, Cisl, Pierpaolo Angelini Cgil, Milena Micheletti Uil, componenti del Comitato Permanente Ces "Education and Training").