

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Creare posti di lavoro tramite l'apprendistato e la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita: il ruolo del mondo economico nel settore dell'istruzione nell'UE» (parere di iniziativa)

(2013/C 161/05)

Relatrice: **DRBALOVÁ**

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 12 luglio 2012, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 29, paragrafo 2, del Regolamento interno, di elaborare un parere d'iniziativa sul tema:

Creare posti di lavoro tramite l'apprendistato e la formazione professionale lungo tutto l'arco della vita: il ruolo del mondo economico nel settore dell'istruzione nell'UE.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 26 febbraio 2013.

Alla sua 488^a sessione plenaria, dei giorni 20 e 21 marzo 2013 (seduta del 20 marzo), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 83 voti favorevoli, 1 voto contrario e 1 astensione.

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1 Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) prende atto dell'approccio attivo dei datori di lavoro e degli imprenditori nei confronti della mobilitazione su scala europea volta a sostenere lo sviluppo delle competenze e il loro adeguamento alle esigenze del mercato del lavoro, con l'obiettivo di rilanciare la crescita, creare occupazione e, in particolare, migliorare la situazione dei giovani sul mercato del lavoro.

1.2 L'istruzione e la formazione sono attività costose, che recano beneficio a molteplici soggetti. In tutta Europa esistono numerosi modelli in grado di realizzare sistemi di condivisione dei costi: è necessario che i datori di lavoro siano coinvolti in tali sistemi in funzione delle prassi e situazioni dei vari paesi.

1.3 Il Comitato invita i datori di lavoro e gli imprenditori a sostenere il principio di partenariato e cooperazione di tutte le parti interessate alle riforme dei sistemi di istruzione e di formazione professionale, nonché allo sviluppo delle strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita. In tale contesto il CESE riconosce il ruolo del dialogo sociale e i risultati ottenuti finora grazie alla cooperazione tra le parti sociali a tutti i livelli.

1.4 Il CESE fa appello ai datori di lavoro e agli imprenditori affinché, per mantenere e rafforzare la posizione dell'industria in Europa, contribuiscano a migliorare l'immagine di quest'ultima, delle discipline di carattere tecnico e delle competenze STEM⁽¹⁾, nonché analizzino, prevedano e comunichino il fabbisogno dei singoli settori, dando quindi un contributo attivo per assicurare una migliore corrispondenza tra le competenze e le esigenze del mercato del lavoro.

1.5 I datori di lavoro e le organizzazioni di imprese dovrebbero, al tempo stesso, rispettare le esigenze specifiche delle microimprese e delle piccole imprese, considerato il loro notevole potenziale di creazione di posti di lavoro, e aiutarle a

realizzare delle loro proprie mappature che consentano di mostrare in dettaglio il modo in cui funzionano queste imprese, più flessibili e più dinamiche.

1.6 Il CESE raccomanda alle imprese di cooperare da vicino, insieme ad altri soggetti del mondo del lavoro, con le scuole e gli istituti di istruzione e di partecipare attivamente alla definizione di programmi e percorsi di studio nell'istruzione e nella formazione professionale in funzione dei risultati auspicati. Questa cooperazione dovrebbe trovare riscontro anche nella formazione degli insegnanti e dei docenti di formazione pratica nel quadro dell'istruzione professionale.

1.7 Il CESE ritiene che una cooperazione più efficace tra le imprese e i servizi pubblici e privati dell'occupazione possa condurre a una maggiore coerenza tra l'apprendimento nelle imprese e i principi di una politica attiva in materia di occupazione e, quindi, a una maggiore partecipazione alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

1.8 Nel quadro dell'Alleanza europea per l'apprendistato proposta, i datori di lavoro e gli imprenditori dovrebbero prendere l'impegno di sostenere lo sviluppo della qualità, nonché di migliorare l'immagine e accrescere l'attrattiva dell'apprendistato in Europa. Dovrebbero, inoltre, assumersi la responsabilità di creare un numero sufficiente di posti di lavoro per tirocinanti e apprendisti sulla base di sistemi duali che colleghino la formazione scolastica con la prassi lavorativa delle imprese, come pure per altre forme di acquisizione di esperienze pratiche e competenze. Tuttavia, a tal fine occorre creare per le imprese condizioni favorevoli e incentivi a livello nazionale.

1.9 Il CESE prende atto della partecipazione dei datori di lavoro al partenariato sociale per lo sviluppo e l'attuazione di

⁽¹⁾ STEM: scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

strumenti europei quali l'EQF ⁽²⁾, l'ESCO ⁽³⁾ e l'ECVET ⁽⁴⁾, Euro-pass e altri a livello nazionale, e richiama nuovamente l'attenzione sulla necessità di adeguare questi strumenti alle condizioni delle microimprese, delle piccole imprese e delle imprese artigiane.

1.10 Il CESE invita altresì i datori di lavoro e gli imprenditori a sfruttare maggiormente le potenzialità delle donne e a sostenere queste ultime nello studio delle materie STEM, per aumentare la loro occupabilità e facilitare il loro ingresso nel mercato del lavoro.

1.11 Il CESE incoraggia i datori di lavoro e gli imprenditori a utilizzare in modo più efficace i fondi strutturali europei - FESR, FEASR e soprattutto FSE di nuova generazione ⁽⁵⁾ - nonché il programma Erasmus per tutti. Al tempo stesso invita a incrementare le risorse assegnate ai programmi COSME e Orizzonte.

2. Introduzione

2.1 Il presente parere fa immediatamente seguito ai pareri del CESE dedicati alla strategia Europa 2020 e alle iniziative faro ⁽⁶⁾, così come ai pareri in merito allo sviluppo delle competenze e al ruolo dell'istruzione e della formazione ⁽⁷⁾.

2.2 Il parere risponde positivamente all'appello della Commissione europea ⁽⁸⁾ a costruire solidi partenariati di fiducia tra tutti gli interessati, rispetta il ruolo della società civile e l'autonomia delle parti sociali ⁽⁹⁾ ed è complementare ai pareri del CESE in questo campo ⁽¹⁰⁾.

2.3 Il parere si prefigge di mostrare il contributo attivo apportato dai datori di lavoro e dagli imprenditori alla realizzazione delle misure adottate a livello UE nel campo dell'occupazione, dell'istruzione e delle opportunità per i giovani. Si tratterà quindi di una sorta di confronto tra le politiche e le misure adottate, da un lato, e le situazioni e le esigenze reali, dall'altro. Le imprese europee rivestono un'importanza cruciale per superare la crisi del mercato del lavoro ⁽¹¹⁾.

⁽²⁾ Quadro europeo delle qualifiche.

⁽³⁾ Classificazione europea delle capacità, delle competenze e delle professioni.

⁽⁴⁾ Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, che consente di convalidare, riconoscere e raccogliere le competenze e le conoscenze in campo professionale.

⁽⁵⁾ Fondo europeo di sviluppo regionale, Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, Fondo sociale europeo.

⁽⁶⁾ Cfr. COM(2010) 682 final del 23 novembre 2010, COM(2010) 477 final del 15 settembre 2010, COM(2010) 614 final del 28 ottobre 2010, ecc.

⁽⁷⁾ Cfr. GU C 68 del 6.3.2012, pagg. 1-10, GU C 318 del 29.10.2011, pagg. 142-149, GU C 68 del 6.3.2012, pagg. 11-14, GU C 132, del 3.5.2011, pag. 55.

⁽⁸⁾ COM(2012) 727 final.

⁽⁹⁾ Accordo quadro sui mercati del lavoro inclusivi (2010) e Quadro di azioni per lo sviluppo delle competenze e delle qualifiche lungo tutto l'arco della vita (2002).

⁽¹⁰⁾ Cfr. GU C 143 del 22.5.2012, pagg. 94-101, GU C 318 del 29.10.2011, pagg. 69-75, e il parere CESE sul tema *Verso una ripresa fonte di occupazione* (CESE 1279/2012).

⁽¹¹⁾ Parere CESE sul tema *Verso una ripresa fonte di occupazione* (CESE 1279/2012).

2.4 L'Europa deve attivare tutte le fonti di crescita, e una di esse è una manodopera qualificata, che risponda - per struttura e numero - alle attuali esigenze del mercato del lavoro. Per questo motivo si deve rivolgere l'attenzione anche alle competenze lavorative pratiche (risultati), alla formazione professionale, all'apprendistato e alle discipline tecniche.

2.5 Negli ultimi anni il CESE ha intensificato le proprie attività a sostegno di un collegamento più efficace tra sistemi di istruzione ed esigenze del mondo del lavoro ⁽¹²⁾, al fine di aumentare l'occupabilità dei lavoratori, potenziare l'accesso delle imprese a una forza lavoro più qualificata e facilitare il passaggio dalla scuola ai processi lavorativi. Ha quindi rivolto ai datori di lavoro e agli imprenditori tutta una serie di raccomandazioni:

- partecipare, nel quadro dei negoziati tripartiti con il governo e del dialogo sociale, alle riforme del mercato del lavoro e alla modernizzazione dei sistemi di istruzione;
- partecipare congiuntamente alla previsione delle future esigenze dei mercati del lavoro;
- contribuire alla creazione di strategie efficaci di apprendimento lungo tutto l'arco della vita;
- avviare e consolidare, insieme con altri soggetti del mondo del lavoro, la cooperazione delle imprese con le scuole e gli istituti di istruzione;
- favorire il riconoscimento dei risultati della formazione non formale e informale;
- cooperare con le istituzioni del mercato del lavoro, in particolare con i servizi pubblici e privati di collocamento, e partecipare attivamente ai sistemi di consulenza professionale per i giovani e i disoccupati;
- migliorare l'immagine dei settori industriali in particolare, e offrire un maggior numero di posti per apprendisti nonché possibilità di formazione tecnica e tirocini;
- garantire tirocini nelle imprese per gli insegnanti e i formatori;
- cooperare con le famiglie e i singoli, e contribuire ad adeguare le loro ambizioni alle reali esigenze del mercato del lavoro;

⁽¹²⁾ Il CESE ha lanciato una serie di iniziative incentrate su buoni esempi di cooperazione tra le scuole e le imprese, sui collegamenti tra l'istruzione e la formazione professionale e la prassi, nonché sul sostegno ai giovani imprenditori: il convegno *Dalla scuola al lavoro*, presso la NUNC-Thermo Fisher Scientific, a Roskilde (Danimarca) il 6 febbraio 2012, il *Forum per il nuovo millennio*, presso l'Istituto Politécnico da Guarda, a Guarda (Portogallo) il 5 giugno 2012, il convegno tematico *La gioventù europea: speranza o disperazione della nuova generazione?* nel quadro dell'Université des CCI, a Versailles (Francia) il 29 agosto 2012, e il forum di sostegno ai giovani imprenditori e alle donne imprenditrici.

- creare strutture e condizioni che consentano ai lavoratori di trasmettere le conoscenze e le esperienze agli apprendisti e ai tirocinanti, oppure svolgere temporaneamente il ruolo di docenti del quadro dell'insegnamento e della formazione professionale;
- contribuire ad accrescere la mobilità dei lavoratori, degli apprendisti e dei formatori tra diversi sistemi di istruzione e formazione professionale e tra diversi paesi (applicando gli strumenti EQF, ECVET, EQAVET, Europass, ecc.);
- partecipare alle iniziative a favore dell'introduzione di un quadro nazionale delle qualifiche e di un quadro nazionale delle professioni;
- ricorrere ai fondi europei per promuovere l'istruzione e la mobilità degli studenti in Europa;
- sostenere il volontariato in materia di istruzione e formazione degli apprendisti;
- utilizzare in modo efficace le risorse dei fondi strutturali, in particolare l'FSE.

3. Attività in corso a livello UE

3.1 L'Agenda per nuove competenze e per l'occupazione pone l'accento sull'esigenza di investire nei sistemi di istruzione e formazione, di prevedere le competenze richieste e di migliorare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita, e propone di elaborare delle strategie globali in quest'ultimo ambito.

3.2 L'iniziativa *Youth on the Move* (Gioventù in movimento) ⁽¹³⁾ pone l'accento su un'istruzione di qualità, su un effettivo inserimento nel mercato del lavoro e su una maggiore mobilità, e propone di aumentare l'attrattiva, la diversità dell'offerta e la qualità dell'istruzione e della formazione professionale, di migliorare l'accesso a tirocini di alta qualità e di motivare le imprese a offrire un ambiente favorevole ai tirocinanti.

3.3 La comunicazione dal titolo *Verso una ripresa fonte di occupazione* ⁽¹⁴⁾ è intesa a creare posti di lavoro, in particolare nei settori con forti potenzialità di crescita, a ristabilire mercati del lavoro dinamici, a sviluppare l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita così come a garantire la sicurezza dell'occupazione e la creazione di opportunità per i giovani.

3.4 In una fase di aumento della disoccupazione e di scarsa crescita economica è assolutamente necessario saper sfruttare le nuove opportunità di apprendimento, comprese quelle al di fuori del sistema formale. Pertanto, la raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale ⁽¹⁵⁾ rappresenta un contributo a livello UE per accelerare le riforme.

⁽¹³⁾ *Youth on the Move* - Un'iniziativa per valorizzare il potenziale dei giovani ai fini di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva nell'Unione europea, COM(2010) 477 final del 15 settembre 2011.

⁽¹⁴⁾ *Verso una ripresa fonte di occupazione*, COM(2012) 173 final del 18 aprile 2012.

⁽¹⁵⁾ *Proposta di raccomandazione del Consiglio sulla convalida dell'apprendimento non formale e informale*, COM(2012) 485 final del 5 settembre 2012.

3.5 La comunicazione della Commissione dal titolo *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socio-economici* ⁽¹⁶⁾ formula una serie di proposte concrete e di approcci innovativi anche nei settori dell'istruzione e della formazione professionale, dell'apprendistato e del sostegno alla formazione imprenditoriale e alla mobilità. I sistemi europei di IFP (Istruzione e formazione professionale) devono sforzarsi di essere all'avanguardia mondiale sia a livello di norme che in termini di risultati effettivi ⁽¹⁷⁾.

3.6 La comunicazione della Commissione sul tema *Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro* ⁽¹⁸⁾ si basa sulle proposte presentate finora, come il quadro europeo di qualità per i tirocini ⁽¹⁹⁾ e la garanzia per i giovani, e raccomanda di creare un'alleanza europea per l'apprendistato ⁽²⁰⁾.

3.7 Il piano d'azione *Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa* menziona l'istruzione e la formazione degli imprenditori e la creazione di un'iniziativa paneuropea di apprendimento per l'imprenditoria ⁽²¹⁾ intesa allo sviluppo di conoscenze, competenze e attitudini imprenditoriali.

4. Il ruolo dei datori di lavoro e degli imprenditori

4.1 Il tentativo di rafforzare la posizione dell'industria e dei relativi servizi in Europa richiede una trasformazione della struttura delle qualifiche e delle corrispondenti competenze in tutti i settori sulla base di risultati chiaramente definiti.

4.2 La ristrutturazione di una serie di settori, tratto caratterizzante delle economie dinamiche, comporta la perdita di posti di lavoro e la creazione di nuovi. Tuttavia, il numero dei nuovi posti di lavoro è notevolmente inferiore a quelli persi ⁽²²⁾. Per i datori di lavoro ciò significa saper prevedere e gestire i cambiamenti, in cooperazione con i governi e nel quadro del dialogo sociale, in modo da limitare l'impatto sociale e aumentare gli

⁽¹⁶⁾ *Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socio-economici*, COM(2012) 669 final.

⁽¹⁷⁾ Documento di lavoro della Commissione - *Vocational education and training for better skills, growth and jobs*, SWD(2012) 375 final.

⁽¹⁸⁾ *Aiutare i giovani a entrare nel mondo del lavoro*, COM(2012) 727 final, nonché SWD(2012) 406 sul quadro di qualità per i tirocini.

⁽¹⁹⁾ Il 5 dicembre 2012 ha preso il via la seconda fase della consultazione delle parti sociali europee, conformemente all'articolo 153, paragrafo 5 del TFUE.

⁽²⁰⁾ Alcuni ministri dell'Istruzione si sono riuniti il 10 e 11 dicembre 2012 a Berlino e hanno adottato, per sostenere l'alleanza, un memorandum contenente dieci proposte concrete volte ad aumentare l'attrattiva e la qualità della formazione e dell'insegnamento professionale, e a sviluppare i sistemi duali.

⁽²¹⁾ Piano d'azione *Imprenditorialità 2020 - Rilanciare lo spirito imprenditoriale in Europa*, COM(2012) 795 final del 9 gennaio 2013.

⁽²²⁾ L'osservatorio sulla ristrutturazione in Europa (EMR), Eurofound, ha registrato, dal luglio al settembre 2012, 274 casi di ristrutturazione, che hanno comportato la perdita di 105 076 posti di lavoro e la creazione di 30 520 nuovi posti.

effetti positivi della ristrutturazione. Ciò significa altresì partecipare in modo sostanziale agli investimenti nell'istruzione e nella riqualificazione.

4.3 È quindi essenziale prevedere le esigenze future del mercato del lavoro. Anche se studi internazionali specializzati dimostrano che è molto difficile effettuare una previsione attendibile delle esigenze a lungo termine del mercato del lavoro, per via del carattere molto dinamico dello sviluppo globale, le organizzazioni datoriali e imprenditoriali dovrebbero effettuare delle analisi a breve e medio termine di singoli settori, individuare le disparità tra le regioni e reagire ai mutamenti del fabbisogno delle imprese in termini di forza lavoro qualificata. Tali analisi e previsioni riguardano tutti i soggetti economici, comprese le cooperative e le imprese artigiane.

4.3.1 La via ottimale consiste nel fissare obiettivi strategici e definire piani di azione. In questi piani rientrano di solito il rafforzamento del marketing di un dato settore, la proposta di una concezione dell'istruzione e la definizione dei requisiti, la condivisione di una responsabilità comune e il coinvolgimento dello Stato e di altre parti interessate nella formazione e nell'istruzione dei laureati, lo sviluppo della cooperazione tra imprese, scuole e altri soggetti interessati al fine di collegare la teoria e la pratica, la concezione della formazione degli studenti nelle imprese e la creazione di una cultura della mobilità d'impresa.

4.3.1.1 La concezione dell'istruzione può contemplare la valutazione della qualità dei laureati nelle discipline adatte a ciascun settore specifico, l'indicazione specifica delle professioni che possono essere garantite con la riqualificazione, la cooperazione intersettoriale con altri rami dell'industria, la creazione di un elenco di istituti secondari e primari che cooperano tra loro, il coinvolgimento di consulenti professionali, e l'indagine, tramite questionari, sulle motivazioni e le idee degli studenti degli ultimi anni riguardo alla loro carriera professionale.

4.3.1.2 Il concetto di formazione degli studenti nelle imprese è molto importante. Esso comprende la definizione di programmi in tal senso, la creazione dell'ambiente per la loro partecipazione alle attività delle imprese e l'introduzione di regole per valutare l'efficacia di tale formazione. Le imprese dovrebbero sostenere la mobilità degli studenti e degli apprendisti, nonché organizzare degli scambi.

4.3.1.3 L'istruzione e la formazione sono attività costose, che recano beneficio a molteplici soggetti⁽²³⁾. Gli organismi pubblici hanno una notevole corresponsabilità finanziaria nel sostenere gli adulti nell'acquisizione delle competenze di base, come pure delle abilità e competenze necessarie per entrare o rientrare nel mercato del lavoro. Dai datori di lavoro ci si aspetta che si assumano la responsabilità principale di finanziare lo sviluppo di competenze professionali specifiche, mentre spetta anche ai

singoli individui la responsabilità in merito alla propria occupabilità nonché allo sviluppo di quest'ultima e delle proprie competenze personali.

4.3.1.4 In molti Stati membri lo Stato partecipa alla realizzazione di programmi di istruzione e riqualificazione, anche tramite un contributo finanziario. Tale responsabilità pubblica è essenziale, e potrebbe essere migliorata garantendo la possibilità di ottenere finanziamenti dai fondi europei oppure di ricorrere e aderire ai progetti già avviati. Il finanziamento proveniente dalle fonti pubbliche, tuttavia, non può mai sostituirsi alla responsabilità di tutte le parti interessate, compresi i datori di lavoro.

4.4 Nel quadro del dialogo sociale, i datori di lavoro dovrebbero essere associati in modo più efficace alla definizione e all'attuazione delle politiche dell'istruzione nazionali intese a migliorare l'accessibilità dell'educazione prescolare, nonché a modernizzare e a riabilitare l'istruzione e la formazione professionale di livello secondario e terziario.

4.4.1 Una scuola materna accessibile e di qualità è parte integrante della formazione iniziale. I datori di lavoro possono cooperare con le strutture prescolari e sostenere lo sviluppo delle capacità (ad esempio, grazie a giocattoli tecnici) nelle discipline più diverse, in cooperazione con gli istituti specializzati e le famiglie.

4.4.2 Già nelle scuole primarie gli allievi dovrebbero familiarizzarsi con le competenze pratiche fondamentali delle più svariate professioni, comprese quelle tecniche, con le prospettive dei diversi settori dell'industria e dei servizi e con le attuali esigenze in termini di conoscenze e competenze. Se non verranno fatti dei progressi riguardo alle competenze STEM e alle abilità pratiche, sarà difficile migliorare l'IFP e l'apprendistato. Questo potrebbe essere un modo per agevolare l'inserimento dei giovani nell'attuale mercato del lavoro.

4.4.3 Lo studio più recente pubblicato dal Cedefop⁽²⁴⁾ mostra che una serie di paesi europei ha già adottato delle misure per aumentare l'attrattiva dell'IFP; tuttavia, dall'indagine emerge anche l'insufficienza degli sforzi in diversi settori decisivi, in particolare in termini di miglioramento dell'accesso dall'IFP all'istruzione superiore, revisione e modernizzazione dei programmi, miglioramento delle infrastrutture degli istituti di istruzione e formazione professionale, accesso per gruppi specifici, attuazione di cambiamenti strutturali e rafforzamento della cooperazione tra i diversi livelli, miglioramento del sistema dell'apprendistato e, in particolare, maggiore partecipazione dei datori di lavoro e delle parti sociali.

⁽²³⁾ Cfr. <http://adult-learning-investment.eu/docs/BackgroundReport.pdf> (in inglese).

⁽²⁴⁾ Workshop 9 e 10 ottobre 2012, Bruxelles, sull'attrattiva dell'IFP (*Attractive vocational education and training: what really matters?*), studio SKOPE, Università di Oxford, www.cedefop.org.

4.4.4 La capacità degli istituti europei di istruzione superiore di svolgere il proprio compito nella società e contribuire alla prosperità dell'Europa non viene sufficientemente sfruttata⁽²⁵⁾. L'economia della conoscenza ha bisogno di persone con un'adeguata combinazione di competenze, tra cui rientrano anche le competenze trasversali, le competenze elettroniche per il mercato digitale, la creatività e la flessibilità nonché una solida conoscenza del settore scelto. Per questo motivo scuole e imprese adeguatamente selezionate devono cooperare anche a livello dell'istruzione superiore. I datori di lavoro non possono aspettare che le scuole forniscano loro dei laureati su misura: essi dovrebbero invece, in funzione delle loro competenze, cooperare nell'elaborazione dei programmi di insegnamento e migliorare il livello delle attrezzature scolastiche. Al tempo stesso, tuttavia, occorre rispettare l'autonomia delle scuole, che svolgono altri compiti importanti per l'intera società.

4.5 La carenza di competenze STEM diventerà uno degli ostacoli principali alla crescita economica. La manodopera invecchia, e in una serie di professioni STEM si assiste a un ricambio generazionale: lavoratori esperti lasciano l'impresa per andare in pensione, e nei prossimi anni i sistemi scolastici non saranno ancora in grado di fornire al mercato del lavoro i lavoratori qualificati sul piano tecnico di cui esso ha urgente bisogno.

4.5.1 Per questo i datori di lavoro devono lottare contro i miti secondo cui le competenze STEM non hanno futuro, e mostrare invece che la diffusione di tali materie nelle scuole di tutti i gradi offre, proprio per il futuro, maggiori opportunità e flessibilità per costruire una carriera. Essi devono far conoscere meglio le competenze di cui le imprese avranno bisogno e contribuire alla formazione permanente degli insegnanti⁽²⁶⁾.

4.5.2 I problemi, tuttavia, non sono da ravvisare soltanto nei sistemi d'istruzione in quanto tali. I datori di lavoro devono prevedere in tempo gli sviluppi futuri, reagire alle sfide globali e tecnologiche, modernizzare gli impianti e creare opportunità lavorative per i laureati in modo che essi possano acquisire competenze di livello mondiale.

4.5.3 I datori di lavoro dovrebbero anche lottare contro il luogo comune secondo cui le donne non sono portate per certi campi, e sfruttare meglio le potenzialità delle risorse umane femminili, ad esempio sostenendo lo sviluppo professionale dei talenti, il tutoraggio, la sponsorizzazione, la formazione professionale e gli esempi di buone pratiche. Notevoli differenze, tuttavia, persistono tra il tipo di formazione seguita dalle donne e quella seguita dagli uomini. Le donne continuano a non essere sufficientemente rappresentate nelle discipline STEM.

4.5.4 Con le scuole tecniche stanno scomparendo anche i docenti di formazione professionale. È quindi necessario garantire un numero sufficiente di insegnanti e formatori di qualità, i

quali dovrebbero conoscere a fondo le esigenze sempre mutevoli del mercato del lavoro e saper trasmettere le proprie conoscenze tecniche agli allievi. Si dovrebbero promuovere iniziative di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e tirocini nelle imprese per gli insegnanti e i formatori. I datori di lavoro dovrebbero pertanto consentire ai lavoratori interessati e idonei di diventare formatori di apprendisti e tirocinanti all'interno dell'impresa, garantendo loro un'appropriata formazione psicopedagogica.

4.6 I datori di lavoro, nel quadro del partenariato sociale, devono innanzitutto essere coinvolti nella definizione delle strategie nazionali di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e nella creazione delle condizioni per il riconoscimento dei risultati dell'istruzione non formale e informale. Le competenze e le abilità acquisite tramite questi tipi di formazione dovrebbero essere sostenute e riconosciute al fine di aumentare le capacità dei giovani e il loro ruolo sul mercato del lavoro⁽²⁷⁾,⁽²⁸⁾. Queste strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita, insieme con le strategie di sviluppo rurale, dovrebbero puntare anche all'accessibilità della formazione continua e della riqualificazione per gli interessati che abitano nelle zone rurali.

4.6.1 I datori di lavoro hanno il diritto di attendersi che dal sistema d'istruzione escano laureati disposti a continuare a formarsi e dotati di competenze sufficienti e ampiamente utilizzabili, in modo che la formazione sul lavoro non sia né lunga né onerosa e, al tempo stesso, possa essere costantemente integrata nell'ambito dell'apprendimento permanente.

4.6.2 I datori di lavoro devono assumersi la loro parte di responsabilità per questa componente della formazione professionale, specifica a una data impresa o legata a una domanda limitata nel tempo di competenze per professioni definite in modo più ristretto.

4.6.3 Inoltre, le microimprese, le piccole imprese e le imprese artigiane hanno ancora più bisogno di un sistema d'istruzione dinamico e flessibile, che, in contatto con la realtà, risponda tanto alle esigenze dei nuovi lavoratori quanto a quelle dei lavoratori più anziani, i quali vorranno o dovranno continuare a istruirsi e a formarsi (apprendimento lungo tutto l'arco della vita).

4.6.4 La scarsa partecipazione alla formazione lungo tutto l'arco della vita è anche da ricondurre all'assenza di collegamenti tra, da un lato, la formazione aziendale e, dall'altro, i principi di una politica attiva in materia di occupazione, i metodi attuali di riqualificazione e le esigenze dei lavoratori. Le carenze della

⁽²⁵⁾ *Sostenere la crescita e l'occupazione - un progetto per la modernizzazione dei sistemi d'istruzione superiore in Europa*, COM(2011) 567 final del 20 settembre 2011.

⁽²⁶⁾ BUSINESSEUROPE, pubblicazione: *Plugging the skills gap: the clock is ticking* ("Colmare il divario di competenze: il tempo stringe") (2011).

⁽²⁷⁾ CEDEFOP, *Guidelines on validation of non-formal and informal learning* ("Orientamenti per la convalida dell'apprendimento non formale e informale").

⁽²⁸⁾ Cfr. GU C 181 del 21.6.2012, pag. 154: "Il CESE invita pertanto [la Commissione] a fornire una definizione chiara e operativa del concetto di apprendimento permanente e ad adottare politiche più mirate intese a migliorare l'accessibilità per ciascuno di questi gruppi [di discenti]".

formazione continua limitano la possibilità di adeguarsi al ritmo sempre più rapido dei mutamenti tecnologici, che stanno trasformando le attrezzature tecniche delle imprese e i relativi vantaggi economici comparativi.

4.6.5 È necessaria una cooperazione costante tra i datori di lavoro e i servizi dell'occupazione. La capacità, le infrastrutture e i metodi di tali servizi svolgono un ruolo fondamentale nel sostegno alla domanda di formazione continua e hanno un impatto anche sull'offerta di questo tipo di formazione.

4.7 A seconda delle possibilità e delle prassi nazionali, svariate sono le modalità per rafforzare l'influsso dei datori di lavoro sull'efficienza del sistema di istruzione al fine di potenziare la crescita e l'occupazione nonché l'adeguatezza di tale sistema alle esigenze del mercato del lavoro.

4.7.1 Nel quadro del partenariato sociale i datori di lavoro cooperano con le scuole, pubbliche o private, della regione o del luogo, sotto forma di forum congiunti delle scuole e delle imprese oppure di consigli e accordi regionali o settoriali, a sostegno dell'occupazione e delle competenze, creano delle associazioni per gestire istituti scolastici e di apprendistato oppure fondano proprie scuole o centri di apprendimento aziendali.

4.7.2 Ciò vale per tutti i tipi di soggetti economici, comprese le microimprese, le piccole imprese, le cooperative e le imprese artigiane. Queste iniziative devono quindi essere sviluppate al livello più efficace, in modo da rafforzarne l'impatto, ed essere realizzate in coordinamento con gli organi statali e sub-statali, poiché occorre anche rispettare l'interesse pubblico e la partecipazione a una politica attiva del lavoro, nonché conservare posti di lavoro sostenibili e di qualità.

4.8 I tirocini nelle imprese rappresentano una parte importante del processo di apprendimento.

4.8.1 I datori di lavoro vedono i tirocini come un processo inteso a dotare i giovani di conoscenze e capacità lavorative pratiche. È nell'interesse delle imprese agevolare il passaggio dei giovani dal sistema d'istruzione al mercato del lavoro, non abusare della posizione dei tirocinanti, offrire loro un lavoro che risponda all'obiettivo dell'insegnamento pratico, e garantire loro condizioni di lavoro adeguate.

4.8.2 Per questo motivo il CESE accoglie con favore i lavori preparatori del *piano d'azione per l'occupazione giovanile* nel quadro del programma comune delle parti sociali europee⁽²⁹⁾, il quale, sulla base di priorità definite congiuntamente, verterà sui tirocini, sulle esperienze lavorative e sull'apprendistato.

⁽²⁹⁾ Programma pluriennale congiunto delle parti sociali europee 2012-2014, di cui fa parte anche l'elaborazione del quadro d'azione per l'occupazione giovanile.

4.9 Le conoscenze e le esperienze acquisite sotto forma di apprendimento non formale e informale nel quadro del volontariato possono aumentare la creatività e la capacità di innovazione dei lavoratori, le quali contribuiscono ad aumentare la loro occupabilità e facilitano il loro passaggio al mercato del lavoro. Gli imprenditori, nel quadro delle loro strategie di RSI (responsabilità sociale delle imprese), sostengono le attività di volontariato dei dipendenti. L'assenza di un quadro giuridico e di strumenti per la valutazione e il riconoscimento delle competenze acquisite grazie al volontariato, nonché, soprattutto, il permanere di ostacoli finanziari e fiscali, sono tutti fattori che impediscono ai datori di lavoro di sostenere il volontariato in modo sistematico⁽³⁰⁾.

5. Il contributo dei datori di lavoro all'attuazione degli strumenti europei a livello nazionale

5.1 Nel contesto del partenariato sociale i datori di lavoro partecipano alla definizione e all'attuazione dei principi (in materia di consulenza, individuazione e convalida della formazione non formale e informale) e degli strumenti comuni europei⁽³¹⁾ (EQF, ECVET, EQAVET, Europass). Scopo di questi principi e strumenti è contribuire ad accrescere la mobilità dei lavoratori, degli apprendisti e dei formatori tra diversi sistemi di istruzione e di formazione professionale e tra diversi paesi.

5.2 Gli Stati membri dell'UE hanno adottato il **quadro europeo delle qualifiche (EQF)**⁽³²⁾, che definisce otto livelli di qualifica sulla base delle conoscenze, capacità e competenze. Ogni Stato membro è tenuto a classificare ogni qualifica nazionale in uno di questi otto livelli.

— I rappresentanti dei datori di lavoro possono, ad esempio grazie ai consigli settoriali, elaborare, insieme ad altri soggetti, descrizioni di qualifiche che rispondano ai posti di lavoro nel loro settore. Tali quadri (classificazioni) nazionali delle qualifiche, e/o le relative norme, rappresentano una base per la formazione e un criterio per il riconoscimento delle qualifiche. Costituiscono anche un punto di partenza per l'elaborazione dei programmi di istruzione nazionali delle scuole secondarie e dei programmi di formazione di altri istituti. In seguito si possono creare delle classificazioni nazionali delle professioni atte a monitorare ed evidenziare i requisiti necessari all'esercizio di ciascun mestiere sul mercato del lavoro, diventando così una fonte essenziale di informazioni nel campo delle risorse umane e della formazione professionale a tutti i livelli.

5.3 Una delle misure dell'Agenda per nuove competenze e per l'occupazione consisteva nel completare, entro il 2012, una classificazione europea delle capacità, delle competenze e delle

⁽³⁰⁾ Comunicazione sulle politiche dell'UE e il volontariato: riconoscere e promuovere le attività di volontariato transfrontaliero nell'UE, COM(2011) 568 final del 20 settembre 2011.

⁽³¹⁾ EQF (Quadro europeo delle qualifiche), ECVET (Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale), EQAVET (Quadro europeo di riferimento per l'assicurazione della qualità dell'istruzione e della formazione professionale), Europass (un portfolio di documenti per facilitare la mobilità geografica e professionale).

⁽³²⁾ La recente relazione sull'attuazione del processo di Bologna (2012) mostra che soltanto una minoranza degli Stati membri dell'UE ha già pienamente realizzato un sistema nazionale di qualifiche in conformità con l'EQF.

professioni (*European Skills, Competences and Occupations* - ESCO) come piattaforma condivisa per il settore del lavoro e per quello dell'istruzione e della formazione professionale. Il progetto ESCO dovrebbe sostituire o completare le classificazioni settoriali esistenti a livello nazionale e internazionale, e diventare uno strumento atto ad agevolare la creazione di mercati del lavoro dinamici caratterizzati da un facile passaggio, innanzitutto, da un impiego a un altro, ma anche dalla formazione alla prima occupazione.

5.3.1 L'ESCO, tuttavia, non riguarda le microimprese e le piccole imprese, poiché le norme da esso previste partono dal presupposto che tutte le persone che occupano un posto di lavoro specifico e possiedono la medesima qualifica esercitino una stessa serie di mansioni, a prescindere dall'impresa in cui lavorano. Nelle condizioni di lavoro attuali, in rapido mutamento, la vasta gamma di tecnologie, le esigenze dei clienti, i metodi di lavoro e la disponibilità di lavoratori qualificati implicano che, ai fini della ripartizione delle mansioni tra i lavoratori, questi ultimi devono essere flessibili nello svolgimento delle attività e avere la volontà di adattare i loro metodi di lavoro per rispondere ai costanti mutamenti del mondo delle tecnologie e delle TIC nel quale le imprese operano effettivamente.

5.3.2 È essenziale che i datori di lavoro e le organizzazioni imprenditoriali tengano conto delle esigenze specifiche delle microimprese e delle piccole imprese, aiutandole a realizzare delle "mappature" adeguate che indichino in dettaglio le modalità di funzionamento di queste imprese, più flessibili e dinamiche. Tali mappature devono garantire che i "risultati" siano formulati come compiti, e non come mansioni generiche. Gli sviluppi della formazione e delle qualifiche possono quindi essere impostati sulla base delle mappature dei compiti, rendendo possibile una sorta di "controllo a ritroso" dal posto di lavoro alle qualifiche finali.

5.4 I datori di lavoro, le imprese e gli altri attori economici dovrebbero fare ricorso a tutti i progetti finanziati dai bilanci nazionali e dai fondi strutturali dell'UE, in particolare dall'FSE e da Erasmus per tutti. Nel quadro di una politica attiva in materia di occupazione, gli Stati membri stanno avviando una serie di progetti intesi a mantenere l'occupazione, ad aggiornare e rafforzare le competenze dei lavoratori e a favorire l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro⁽³³⁾. Anche l'adozione del nuovo quadro finanziario pluriennale permetterà di lanciare tutta una serie di nuovi programmi a sostegno della formazione, della mobilità e dell'innovazione (Erasmus per tutti, COSME, Orizzonte 2020).

6. Prospettive e sfide per i sistemi duali in Europa

6.1 In questo periodo l'Europa ripone, giustamente, tutte le proprie speranze nel sostegno e nello sviluppo dei sistemi duali.

⁽³³⁾ Nella Repubblica ceca sono stati lanciati, ad esempio, i progetti dal titolo "La formazione è un'opportunità", "Formatevi per la crescita" e "Tirocini nelle imprese".

È assolutamente evidente che gli Stati membri che applicano tali sistemi nel lungo periodo ottengono buoni risultati, e che il loro tasso di disoccupazione giovanile è notevolmente inferiore alla media UE⁽³⁴⁾.

6.2 Nel suo parere sul "pacchetto occupazione" il CESE afferma chiaramente che uno dei modi per colmare il divario tra le esigenze del mercato del lavoro, l'istruzione e le aspettative dei giovani consiste nel sostenere lo sviluppo di questi sistemi di apprendistato di alta qualità.

6.3 Uno studio della Commissione europea in merito alla situazione dell'apprendistato nell'UE⁽³⁵⁾ richiama l'attenzione anche su alcune sfide che questi sistemi di apprendistato devono affrontare. Ad esempio, viene osservato che il vantaggio di un rapido passaggio dalla scuola al lavoro tende ad essere provvisorio, mentre in una prospettiva temporale più lunga le prospettive occupazionali appaiono meno chiare. Un'altra questione è il grado di "trasferibilità" delle competenze e delle qualifiche acquisite a un'altra impresa (dello stesso o di un altro settore).

6.4 Lo studio segnala altresì che, come effetto della crisi economica globale, nel 2008 il numero degli studenti che hanno scelto l'istruzione e la formazione professionale è aumentato, mentre il numero dei posti offerti ad apprendisti e tirocinanti è diminuito in diversi Stati membri in ragione dell'incerto clima imprenditoriale. Tale situazione rappresenta quindi un impulso a mobilitare tutti gli attori e la loro responsabilità condivisa al fine di creare nuovi posti di apprendista nelle imprese o trovare soluzioni alternative sostenute dallo Stato.

6.5 L'inchiesta di BusinessEurope⁽³⁶⁾ sulle pratiche concrete adottate a livello nazionale ha mostrato l'esistenza di approcci differenti all'elaborazione dei dispositivi che collegano la formazione scolastica con la realtà concreta delle imprese. Ne deriva tutta una serie di raccomandazioni, alcune delle quali rivolte agli stessi datori di lavoro:

- prendere parte alla gestione del sistema di apprendistato duale e contribuire all'elaborazione dei programmi e al loro adeguamento nel tempo - fattore importante, questo, per garantirne la coerenza con le esigenze del mercato del lavoro, tenendo anche conto della necessità di ridurre la burocrazia per le imprese;
- informare e motivare le imprese affinché partecipino ai sistemi duali, fornire loro delle consulenze e organizzare la cooperazione tra di esse.

⁽³⁴⁾ Per un esempio di buona pratica, cfr. il seminario congiunto della rappresentanza permanente dell'Austria presso l'UE e della Camera austriaca dell'economia sul tema "Sistema duale: quali aspetti funzionano", come contributo dei datori di lavoro al dibattito europeo e nazionale sulle prospettive dell'occupazione giovanile in Europa, Bruxelles, 3 dicembre 2012.

⁽³⁵⁾ Studio della CE *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union* ("Offerta di apprendistato negli Stati membri dell'UE"), gennaio 2012, IKEI Research & Consultancy: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6633&type=2&furtherPubs=no>.

⁽³⁶⁾ Pubblicazione di BusinessEurope dal titolo "Creare delle opportunità per i giovani: come aumentare l'attrattiva e l'immagine dell'apprendistato", marzo 2012.

6.6 È per questo motivo che i datori di lavoro accolgono con favore l'invito della Commissione a costituire la suddetta Alleanza per sostenere lo sviluppo della qualità nonché per migliorare l'immagine e l'attrattiva dell'apprendistato in Europa, e sono pronti ad assumersi la loro parte di responsabilità per creare posti di apprendista sulla base di sistemi duali che colleghino la formazione scolastica con la prassi lavorativa ⁽³⁷⁾.

6.7 Per i datori di lavoro, il sostegno all'apprendistato rappresenta uno strumento utile per valutare i potenziali candidati in vista dell'assunzione di nuovi dipendenti; esso comporta inoltre notevoli vantaggi economici in una prospettiva di lungo periodo e costituisce altresì un'espressione di responsabilità sociale.

Bruxelles, 20 marzo 2013.

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Staffan NILSSON

⁽³⁷⁾ A livello globale quest'impegno può costituire un progetto comune IOE e BIAC "Alleanza globale per l'apprendistato".