Una formazione per la crescita economica e l'occupazione giovanile

PREMESSA

In un momento di profonda trasformazione del sistema produttivo, la formazione è per imprese e lavoratori un fattore di sviluppo decisivo e un *driver* di crescita economica e sociale.

Nel mettere al centro delle politiche di sviluppo la persona con le sue competenze CONF SERVIZI, CGIL, CISL e UIL ritengono assolutamente necessario l'incremento degli investimenti per la scuola, la formazione professionale, l'università e la ricerca e una migliore utilizzo delle risorse a queste dedicate anche al fine di eliminare sprechi, duplicazioni o sovrapposizioni di iniziative.

Per questo è indispensabile confrontarsi sul funzionamento del nostro sistema d'istruzione e formazione professionale e sul suo ridisegno per individuare obiettivi di miglioramento, sia sul versante dell'inclusione sociale che delle fonti di vantaggio competitivo, in una prospettiva di apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Ponendo un particolare accento sulle ricadute in termini di occupabilità e di occupazione, con la firma dell'Accordo CONF SERVIZI e CGIL, CISL, UIL, vogliono ribadire, anche e soprattutto in un momento di difficoltà del nostro sistema produttivo, quanto sia strategico lo sviluppo sul territorio di reti tra sistema formativo e imprese, con particolare attenzione alle PMI, soprattutto per il miglioramento di quelle competenze coerenti con i processi di innovazione del sistema produttivo.

Per concorrere alla realizzazione di questi obiettivi, la Legge 92/2012 ha posto le basi normative per la costruzione di un sistema nazionale di apprendimento permanente costituito da una pluralità di soggetti pubblici e privati tra cui università, imprese, rappresentanze sindacali, Camera di Commercio, Industria, Artigianato, Agricoltura e all'Osservatorio della migrazione interna.

Una programmazione formativa in sinergia con quella produttiva, finalizzata all'occupazione, all'occupabilità e alla creazione di impresa può essere sostenuta anche attraverso lo sviluppo di specifici poli settoriali in una logica di *network* tra istruzione e lavoro. Apprendistato, alternanza scuola lavoro, tirocini e ITS possono rappresentare importanti leve per lo sviluppo di queste relazioni.

Nell'ambito delle collaborazioni reticolari, i nuovi poli del sapere dovranno fare perno sulla centralità dei processi di innovazione e *knowledge management* per far emergere la domanda delle persone e delle imprese e sviluppare l'offerta formativa per il nuovo *LifeLong Learning*. I Paesi più avanzati hanno già preso a modello l'obiettivo delle tre LLL per affrontare il futuro delle persone, sempre più attenti all'apprendimento permanente ed alle esigenze dell'individuo giovane e adulto. Coerentemente con gli obiettivi della

Strategia Europa 2020, è necessario innalzare i livelli complessivi di conoscenze e competenze anche per promuovere la diffusione dei processi di innovazione nel sistema produttivo italiano e una formazione sempre più dinamica e continua

Nella logica dell'apprendimento permanente anche l'impresa è un contesto idoneo per lo sviluppo delle professionalità, come gli istituti d'istruzione e quelli formativi lo sono per acquisire abilità, competenze, conoscenze e metodi d'apprendimento.

La qualità del lavoro è sempre più determinata dalle competenze dei lavoratori, del giovane assunto, come del lavoratore già in forza, per questo la formazione deve assumere un ruolo più significativo nelle relazioni industriali e deve essere comunque un riferimento nello sviluppo delle politiche per il lavoro.

Abbiamo un ritardo che dobbiamo recuperare per proiettarci immediatamente verso il *LifeLong Learning*, rendendo l'offerta formativa meno autoreferenziale e più orientata ai bisogni delle persone e delle imprese, in un quadro di regole semplici - sostanziali più che formali - condivise e rispettate in quanto capaci di contribuire a cementare i rapporti collaborativi tra lavoratore e impresa.

UN SEGNALE FORTE PER I GIOVANI

CONFSERVIZI e CGIL, CISL, UIL ritengono fondamentale dare risposte efficaci al malessere dei giovani causato da alti livelli abbandono scolastico, di disoccupazione, scoraggiamento e inattività.

Tra tutti gli indicatori del mercato del lavoro quello dell'occupazione giovanile registra la crisi più profonda anche a causa del ruolo residuale in cui è troppo spesso relegata l'Istruzione e Formazione Professionale. Lo attesta l'Istat, lo conferma la Banca d'Italia, lo ricorda Unioncamere, lo certifica il Ministero del Lavoro. I dati di tutte le fonti d'osservazione convergono nello stabilire che in Italia un giovane (15/29 anni) su tre non studia e non lavora. Si tratta del 23,4% della relativa popolazione (2,2 milioni di individui). Di questi oltre la metà possiede al massimo la licenza media.

Le "opportunità di lavoro" a disposizione dei giovani sono troppo spesso occasioni di lavoro di breve durata. Queste situazioni possono convertirsi in esperienze di apprendimento e di crescita solo per un giovane che disponga di un solido bagaglio culturale e di una specifica competenza tecnica e professionale. In caso contrario il rischio è di passare attraverso di esse senza imparare nulla, accumulando scoraggiamento e frustrazioni.

Sono ancora troppi i giovani italiani cosiddetti NEET (*Not in Education, Employment or Training*) e specularmente sono troppo pochi coloro che studiano e lavorano contemporaneamente. Il contributo dei giovani alla crescita dell'Italia è frenato in vario modo dai nodi strutturali che soffocano la nostra economia.

Le proposte avanzate in questo documento hanno come primario obiettivo

fornire concrete risposte ai giovani e alle loro famiglie: favorire la crescita delle loro competenze professionali, potenziare la capacità del sistema produttivo di impiegare giovani qualificati, valorizzare l'immagine del lavoro e delle imprese nei confronti dei giovani, ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro.

Province destinate al sistema di Istruzione e Formazione In questa direzione riteniamo utile che le somme stanziare dalle Regioni e dalle Formazioni Professionali non debbano essere computate ai fini degli obiettivi previsti dal patto di stabilità interno.

ORIENTAMENTO

Riteniamo indispensabile operare un riordino ed un sostanziale potenziamento dei servizi per l'orientamento, partendo dalle buone pratiche già esistenti in funzione della costruzione di un sistema a rete (sistema nazionale di orientamento permanente) i cui nodi siano gli enti locali, le istituzioni scolastiche, i servizi pubblici e privati per l'impiego, le reti telematiche per l'incontro domanda-offerta, le agenzie formative accreditate, le Università e in cui l'orientamento rientri come parte integrante del piano di studi di ogni studente.

L'Intesa raggiunta in Conferenza Unificata Stato Regioni sulla costruzione di un sistema nazionale di orientamento permanente si muove nella direzione da noi indicata, ma gli obiettivi in essa contenuti potranno essere raggiunti solo a condizione di un più incisivo coinvolgimento delle parti sociali rispetto al confronto che ha preceduto l'approvazione dell'intesa. Efficaci esperienze di orientamento, infatti, esigono un maggiore partecipazione, in collaborazione e nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni formative, delle parti sociali alla loro progettazione e realizzazione in ragione delle loro conoscenze delle dinamiche dei mercati del lavoro e delle prospettive di sviluppo settoriali e territoriali. L'orientamento è uno strumento fondamentale non solo per i giovani, ma valido per tutto l'arco della vita, necessario per dotare ogni persona della consapevolezza della relazione tra proprie potenzialità e il contesto sociale ed economico e per favorire il più efficace incontro tra domanda e offerta di lavoro.

L'orientamento è uno strumento fondamentale per i giovani, ma valido per tutto l'arco della vita, necessario per realizzare bilanci di competenze e per accompagnare le scelte di istruzione, formazione e lavoro, i cui risultati dovranno essere veicolati e messi in rete. In questo quadro la realizzazione di bilanci di competenze in grado di valorizzare tutti gli apprendimenti comunque acquisiti, anche nel volontariato, potrebbe dimostrarsi uno strumento vincente a fronte di curricula spesso con ancora poche o nessuna esperienza lavorativa

TIROCINI e ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

E' importante promuovere, l'integrazione tra formazione formale e formazione non formale, al fine di favorire nei giovani lo sviluppo di competenze trasversali – sia di tipo applicativo dei saperi, sia di tipo socio–relazionale – funzionali alla loro occupabilità, favorendo in essi la maturazione di scelte formative e professionali pienamente consapevoli.

Per questo i tirocini e i progetti di alternanza scuola–lavoro durante i percorsi di istruzione e formazione dovranno essere promossi e incentivati in ogni ordine di scuola.

In tale contesto, quanto previsto nel recentissimo decreto Letta circa i tirocini formativi in orario extracurricolare, alla luce delle esperienze svolte sull'importanza della pratica professionale, riteniamo rappresenti un modo per valorizzare tale opportunità e dotare gli studenti che si avvicinano all'ultimo anno di corso e, contestualmente, al mondo del lavoro, di una maggiore e chiara consapevolezza degli aspetti operativi e gestionali dei processi produttivi dei settori verso cui si orientano. Tuttavia, oltre a individuare le risorse finanziarie per sostenere tale buona pratica, è sempre più necessario creare condizioni che agevolino l'iterazione tra scuole ed imprese accoglienti, soprattutto in relazione ai carichi formativi aggiuntivi.

Nel nostro Paese manca una valorizzazione forte delle forme di alternanza scuola-lavoro che costituisce un importante strumento di transizione scuola-lavoro ed è essenziale per la competitività del sistema produttivo, mentre le raccomandazioni europee invitano ad agevolare il più possibile la transizioni scuola lavoro.

In Italia, invece, per questo strumento la domanda continua a superare l'offerta e ciò sia per problemi organizzativi molto differenti sul territorio, sia per la mancanza di risorse sufficienti dedicate.

Occorre allora potenziare tutte le diverse forme di alternanza scuola lavoro, nell'interesse dei giovani ad apprendere (alcune competenze attraverso il lavoro si apprendono meglio e in modo più motivante attraverso l'esperienza concreta) e nell'interesse dell'impresa a formare giovani con competenze alte e curvature e specializzazioni riferite agli specifici settori, oltre a competenze trasversali il cui apprendimento avviene attraverso l'esperienza lavorativa.

Questo è possibile se scuole e imprese collaborano nella progettazioni di percorsi di alternanza. Ciò implica, oltre a una maggiore disponibilità delle scuole, uno sviluppo di capacità e competenze delle imprese sotto il profilo formativo. La capacità formativa delle imprese per percorsi che realizzino un effettivo apprendimento "on the job" implica lo sviluppo di professionalità specifiche capaci di accompagnare studenti, tirocinanti e apprendisti nei percorsi di apprendimento attraverso il lavoro.

Le Parti si impegnano a stimolare le istituzioni competenti e le realtà produttive, inoltre, affinché vengano realizzate nuove esperienze per

consentire agli studenti di acquisire competenze *on the job*

ISTRUZIONE TECNICA E PROFESSIONALE

CONFSERVIZI e CGIL, CISL, UIL nel condividere che una maggiore interazione tra sistema educativo e mondo del lavoro debba coinvolgere tutto il nostro sistema di istruzione, individuano nell'innovazione e nel potenziamento del settore tecnico e professionale una priorità fondamentale per l'Italia pertanto ritengono necessario sviluppare una maggiore collaborazione tra sistema educativo di Istruzione e Formazione Professionale e mondo del lavoro nel rispetto delle reciproche competenze.

L'istruzione tecnica ha favorito il boom economico del nostro Paese e da sempre rappresenta la linfa per lo sviluppo del tessuto produttivo italiano, costituito per il 70% circa da imprese manifatturiere. La ripresa economica non potrà prescindere dalla rinascita del settore manifatturiero e del *Made in Italy*, storicamente collegati agli istituti tecnici.

Oggi il sistema produttivo italiano incontra difficoltà ad assorbire i giovani qualificati nonostante la percentuale della popolazione giovanile che incide sul totale della popolazione e la percentuale dei giovani diplomati e laureati siano

sensibilmente inferiori alla media europea. Inoltre, mancano all'appello molti profili tecnici che le industrie cercano, ma non trovano.

È necessaria una politica rivolta ai servizi che promuova e sostenga le imprese che puntano su innovazione, ricerca e alta tecnologia.

Inoltre occorre favorire una maggiore interazione tra sistema educativo e mondo del lavoro migliorando l'offerta formativa attraverso una razionalizzazione della filiera tecnica e professionale concepita come risorsa strutturale a supporto dello sviluppo di tutti i settori produttivi anche in considerazione delle loro preventivabili evoluzioni future.

Per favorire una buona occupazione, CONFSERVIZI CGIL, CISL UIL si rendono disponibili per esperienze di orientamento all'istruzione tecnica e professionale, anche con attenzione alla parità di genere, valorizzando le reti e i *network* già realizzati da scuole e imprese virtuose sul territorio.

Insegnanti e formatori: un patrimonio per il Paese

L'Italia non può crescere senza validi educatori: i nostri 800mila insegnanti e i nostri formatori sono un patrimonio di tutto il Paese che va valorizzato.

La professionalità degli insegnanti e dei formatori è fattore centrale per ripartire, così come la valorizzazione del ruolo del dirigente scolastico.

Occorre promuovere effettive forme di crescita e di valorizzazione professionale degli insegnanti e dei formatori.

Per rafforzare e favorire il dialogo scuola–impresa, inoltre, è opportuno prevedere percorsi di aggiornamento anche con il diretto coinvolgimento delle imprese in grado di trasferire competenze specifiche, soprattutto per quelli a vocazione tecnica e coinvolti nelle esperienze didattiche di ITS e IFTS e agenzie formative accreditate.

POLI TECNICO-PROFESSIONALI

Ispirati alla logica dell'integrazione, i Poli tecnico-professionali (Legge n.40/07, ripresi nel DPCM 25 gennaio 2008 e dall'art.52 della Legge sulla semplificazione, che prevede Linee Guida) si configurano come "contenitori" territoriali stabili e specializzati dell'intera filiera formativa per il lavoro, dalla formazione iniziale alla formazione continua, e della ricerca applicata finalizzati a integrare risorse e soggetti dell'offerta formativa e di ricerca in relazione a piani di sviluppo territoriali e/o settoriali.

Nel quadro delle politiche nazionali e sovranazionali, i Poli hanno la caratteristica di essere collegati strettamente al distretto produttivo territoriale e di costituire un ponte privilegiato nei confronti del mondo del lavoro anche attraverso la collaborazione con le Regioni, gli Enti Locali e le Parti Sociali.

CONSERVIZI, CGIL, CISL, UIL sono impegnati sul territorio a promuovere lo sviluppo di Reti scuola-università-impresa, mettendo in valore le migliori esperienze finora realizzate per favorire l'occupazione giovanile e la competitività delle imprese.

ITS

L'Italia soffre della carenza di percorsi universitari, o comunque di istruzione terziaria, professionalizzanti, focalizzati sulla formazione tecnico-scientifica e che facilitino la transizione dei giovani nel verso il mercato del lavoro. E gli Istituti Tecnici Superiori, nuovissime Scuole di Alta Specializzazione Tecnologica Post-Secondaria di durata biennale, costituiscono una valida risposta alla necessità di colmare questa carenza.

Recentemente è stata erogata la seconda tranche di finanziamenti per gli ITS che consta di 14 milioni di euro.

Ad un anno dalla fase di *start up* è fondamentale, però, fare una scelta rigorosa degli ITS che funzionano e danno occupazione ai giovani, selezionando per i finanziamenti, in prospettiva, esclusivamente gli ITS che collaborano sinergicamente, efficacemente e proficuamente con le imprese e offrono occupazione ai giovani.

Puntare su ITS di qualità significa monitorare l'offerta formativa degli istituti tecnici superiori affinché questa sia coordinata con le filiere produttive essenziali per la crescita del territorio di riferimento. A tale proposito occorre valorizzare la collaborazione multiregionale e multisettoriale dei vari soggetti

coinvolti nelle Fondazioni ITS, e l'integrazione delle risorse disponibili ed un tavolo di confronto stabile con le Parti Sociali.

Le parti convengono nello sviluppare una analisi delle possibili partecipazioni di imprese del sistema "servizi pubblici locali" alle esperienze degli ITS già costituiti o costituendi.

Valorizzare il lavoro nel processo formativo

Nel nostro Paese manca una valorizzazione forte delle forme di alternanza scuola-lavoro che costituisce un importante strumento di transizione scuola-lavoro ed è essenziale per la competitività del sistema produttivo. Le imprese, che, a questo proposito, andrebbero riconosciute da tutti gli attori come principale interlocutore, possono offrire ai giovani opportunità di crescita culturale, di conoscenze di tecnologie e di acquisizione di competenze spendibili sul mercato del lavoro.

Per la diffusione di questa modalità didattica, occorre valorizzare e diffondere in modo capillare i diversi strumenti formativi a disposizione ridisegnando i confini dell'esperienza studio-lavoro.

Le Parti si impegnano a stimolare le istituzioni competenti e le realtà produttive, inoltre, affinché vengano realizzate nuove esperienze per consentire agli studenti di acquisire competenze *on the job*.

RICONOSCERE LE E VALORIZZARE LE COMPETENZE

La realizzazione di un sistema nazionale di riconoscimento delle competenze formali, informali e non formali (art.4 Legge 92/2012, Dlgs 13/2013) assicura alle persone una maggiore consapevolezza delle proprie capacità e favorisce la crescita professionale dei lavoratori, la competitività delle imprese, la trasparenza del mercato del lavoro e dei meccanismi di incrocio fra domanda e offerta; Il processo di coinvolgimento e partecipazione delle parti sociali è condizione necessaria per realizzazione del sistema: deve, quindi, essere superata la marginalità in cui l'attuale normativa colloca la loro funzione. Il riconoscimento e la spendibilità delle competenze, soprattutto nel mercato del lavoro e nei modelli organizzativi d'impresa, sono direttamente proporzionali al ruolo attivo della parti sociali nell'informazione e sensibilizzazione in merito all'adozione degli strumenti di certificazione, nella definizione dei repertori delle professioni e, non ultima, nell'indicazioni degli standard dei processi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze comunque acquisite. In questa direzione è opportuno promuovere azioni che contribuiscano alla costruzione di repertori settoriali delle professioni attraverso percorsi che portino a una definizione di profili e qualifiche contrattuali, e relativi standard formativi collegati, secondo modalità descrittive in linea con le indicazioni dell'Unione Europea.

APPRENDISTATO

Nel nostro Paese oggi solo 1.723 apprendisti su circa 570.000 hanno avuto l'opportunità di avere un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un titolo di studio o di una qualifica. Di questi 570.000 solo il 2,8% ha meno di 18 anni e il 33% ha addirittura più di 25 anni.

I nostri studenti conoscono il mondo del lavoro circa tre anni più tardi dei loro coetanei europei, molti male orientati, e il risultato è che abbiamo transizioni dalla scuola al lavoro più lunghe e più difficili.

Si tratta di semplificare lo strumento, snellendo l'iter ancora troppo burocratico, creando un'offerta formativa su misura e offrendo nuovi incentivi. Le migliori esperienze europee ci insegnano che, per contrastare la dicotomia del nostro mercato del lavoro (giovani versus meno giovani), è particolarmente efficace la valorizzazione dell'apprendistato.

Purtroppo l'apprendistato risulta ancora troppo poco utilizzato e merita di essere ulteriormente valorizzato in ragione della sua componente formativa, che è il vero tratto distintivo di una formula contrattuale, strumento di *placement* fondato sull'integrazione dei sistemi lavoro/formazione senza rigide separazioni tra formazione "interna" e formazione "esterna" all'impresa. I progetti di collaborazione tra le Parti Sociali dovranno puntare a realizzare azioni per accrescere il numero di apprendisti. Le parti intendono anche verificare come il Fondo Interprofessionale FONSERVIZI possa produrre interventi a favore delle Imprese aderenti relativamente alla formazione trasversale di apprendisti assunti.

ALTO APPRENDISTATO, LAUREE TRIENNALI E DOTTORATO DI RICERCA

In relazione all'alto apprendistato (T.U. 167/2011) occorre favorire, sul territorio, collaborazioni - a partire da ITS, Lauree Triennali, Master e Dottorato industriale - più in linea con le esigenze delle imprese di minori dimensioni, che hanno sempre più bisogno di managerialità altamente qualificata.

Per dare maggiori opportunità occupazionali occorre promuovere accordi che contribuiscano ad ampliare la possibilità di ricorrere all'apprendistato di alta formazione (art. 5 T.U 167/2011) per i laureandi.

In Italia, ogni anno mediamente 12mila ricercatori entrano in un ciclo di dottorato e di loro soltanto 1 su 4 potrà esercitare la propria professionalità nella carriera accademica. Dei rimanenti $\frac{3}{4}$ di ricercatori si disperdono le competenze e le conoscenze con uno spreco enorme di sapere, soprattutto a danno dell'innovazione.

Occorre rifinanziare i corsi di dottorato di ricerca - metà dei quali oggi è

sprovvisto di borsa - e riformarli anche per favorire un'interazione stabile tra attività di formazione, e attività di ricerca e sviluppo tecnologico e industriale. Il contratto di apprendistato di alta formazione per il dottorato di ricerca in impresa è uno strumento importante per dare ai giovani migliori opportunità di formazione e di ricerca per contenuti disciplinari e competenze di specifica specializzazione dell'impresa; al tempo stesso offre maggiori possibilità di occupazione altamente qualificata anche extra-accademica e mette a disposizione delle imprese italiane un profilo di cui già spesso si avvalgono le imprese straniere. L'idea di far svolgere a giovani con alto potenziale un PhD in azienda sul modello dei nostri *competitor* internazionali risponde all'esigenza di non disperdere quel patrimonio di competenze che i giovani hanno accumulato, mettendole da subito al servizio delle imprese intenzionate a fare innovazione sulla base di convenzioni stipulate ad hoc con le università.

FONDI INTERPROFESSIONALI

I Fondi sono partiti da quasi 10 anni in una grande incertezza del quadro di riferimento che non si è ancora risolta. Le parti, nel ribadire la natura bilaterale e non pubblicistica, ritengono che questi, nel rispetto dell'autonomia delle parti costituenti, siano un pilastro importante del più ampio sistema di *LifeLong Learning* ed auspicano il maggior coinvolgimento possibile delle imprese aderenti al sistema Confservizi.

I Fondi sono uno strumento che, nel perseguire l'obiettivo dell'aumento di produttività e competitività delle imprese, devono porsi il cruciale obiettivo della crescita professionale dei loro occupati, offrire ai giovani opportunità formative in contesti innovativi ed organizzati (anche con l'estensione ad iniziative rivolte all'apprendistato) e favorire la mobilità occupazionale.

Si tratta di consentire la costruzione di un vestito su misura per ogni azienda, soprattutto per le PMI che hanno difficoltà ad accedere a questi strumenti, costruendo insieme un modello di relazioni industriali moderno, in grado di riconoscere le capacità e il merito dei lavoratori in un quadro di obiettivi di crescita aziendale e professionale condivisi e al fine di introdurre modelli organizzativi adatti a promuovere l'innovazione tecnologica.

CONFSERVIZI

CGIL

CISL

UIL

Roma 30 luglio 2013,